

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

ÉTUDE
SUR LE
STATUT DU PERSONNEL
DES
COMPAGNIES DE CHÊMINS DE FER

THÈSE POUR LE DOCTORAT

PAR

Georges AUBERT

INGÉNIEUR DES ARTS ET MANUFACTURES

La soutenance publique aura lieu le lundi 25 janvier 1926, à 2 heures

Président : M. GERMAIN MARTIN.

*Suffragants : MM. MESTRE, professeur.
MAUNIER, agrégé.*

PARIS

LIBRAIRIE ARTHUR ROUSSEAU
ROUSSEAU & C^e, ÉDITEURS

14, RUE SOUFFLOT (V^e)

1926

THESE
POUR LE DOCTORAT

**La Faculté n'entend donner aucune approbation ni
improbation aux opinions émises dans les thèses ;
ces opinions doivent être considérées comme propres
à leurs auteurs.**

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

ÉTUDE
SUR LE
STATUT DU PERSONNEL
DES
COMPAGNIES DE CHEMINS DE FER

THÈSE POUR LE DOCTORAT

PAR

Georges AUBERT

INGÉNIEUR DES ARTS ET MANUFACTURES

La soutenance publique aura lieu le lundi 25 janvier 1926, à 2 heures

Président : M. GERMAIN MARTIN.

*Suffragants : MM. MESTRE, professeur.
MAUNIER, agrégé.*

PARIS

LIBRAIRIE ARTHUR ROUSSEAU
ROUSSEAU & C^e, ÉDITEURS

14, RUE SOUFFLOT (Ve)

1926



INTRODUCTION

SECTION I. — INTERET QUE PRESENTE L'ETUDE DES QUESTIONS DE PERSONNEL.

§ 1. — *Evolution de la notion de concession.*

Les concessions des chemins de fer, qui, jusqu'en 1883 au point de vue financier, et jusqu'en 1901 au point de vue juridique, répondaient exactement à la définition classique de la concession, ont été peu à peu modifiées et se sont rapprochées de la régie intéressée.

Les différentes étapes de cette évolution ont été marquées par les grandes crises économiques qui se sont succédées depuis cette époque. En particulier la guerre de 1914-1918 a attiré l'attention des pouvoirs publics sur l'importance vitale des transports par voies ferrées, et, en se prolongeant, a permis à l'Etat d'étendre et de consolider les droits qu'il tenait de la réquisition.

Au lendemain de la guerre, beaucoup de pays ont subi une crise économique, au cours de laquelle est apparue la nécessité d'une modification du régime des chemins de fer dans le sens de l'unification des réseaux. En France, la Convention du 28 juin 1921, tout en conservant aux réseaux existants leur auto-

nomie, s'est efforcée de coordonner leur exploitation et d'y associer les grands intérêts économiques du pays. En Allemagne, la loi d'impérialisation des chemins de fer, d'avril 1921, a opéré la fusion des divers réseaux d'Etat en un réseau unique géré par le Reich, réseau dont les lignes ont été réparties en sept grandes régions économiques de façon à tenir compte des nécessités régionales. Aux Etats-Unis, le Railroad Bill de mars 1920 a réduit le nombre des Compagnies et l'opinion américaine demande le groupement des réseaux subsistants. Le Canada a suivi la même évolution avec la fusion du Trunk Railway et du Canadian Northern avec le National System. Enfin, dans l'Empire britannique, la formule du groupement ou de la fusion a été également adoptée.

A une situation économique nouvelle devait correspondre une situation juridique nouvelle. Aussi, dans la même période, il se produit un réajustement général de la législation des chemins de fer, tant au point de vue politique, qu'économique ou financier. En France, avec la Convention du 28 juin 1921, le régime de pure concession fait partiellement place au régime de la régie intéressée. A ne se placer qu'au point de vue administratif, la Compagnie concessionnaire dispose bien de la jouissance entière du domaine concédé, en tant que cette jouissance n'est pas contraire à son affectation; elle a bien l'initiative des travaux à entreprendre et qui sont exécutés pour son compte, mais l'Etat, autorité concédante, représenté par son contrôle, dispose non seulement de moyens d'action tant sur l'exploitation technique que commerciale, mais encore il s'est réservé le droit de modifier

les propositions des Compagnies, droit qui relève plus de la régie intéressée que de la concession.

§ 2. — *Importance des questions de personnel.*

L'étude des questions de personnel a pour but de déterminer quels rapports de droit ou de fait existent entre les Compagnies de chemins de fer et leurs agents.

L'industrie des transports est, sans conteste, à la base de l'activité économique d'un pays. L'une de ses caractéristiques est que son exploitation doit être continue et que tout doit être mis en œuvre, non seulement pour éviter un arrêt du travail, mais encore pour remédier à un travail insuffisant ou défectueux.

Examinée du point de vue financier, l'industrie des transports subit depuis 1918 une crise due aux dépenses de charbon d'un part, aux dépenses de personnel d'autre part, et qui se traduit par une augmentation progressive des tarifs.

Les dépenses de personnel étant influencées par deux facteurs principaux :

1° l'organisation du travail qui détermine la consistance du personnel,

2° la gestion du personnel qui détermine les relations entre l'Administration et le Personnel,

cette étude comportera quelques données financières destinées à montrer la répercussion de certains textes sur l'équilibre du budget des Réseaux.

Enfin l'étude des questions de personnel est encore intéressante par le nombre des intéressés. Au cours de ces derniers mois, on a souvent répété à la Tribune

de la Chambre que le Gouvernement ne pouvait se désintéresser du sort de 500.000 employés de chemins de fer, ni des personnalités qui les commandaient.

Au 1^{er} janvier 1925, l'effectif du personnel des réseaux français était de 510.693 agents (y compris les auxiliaires). A noter qu'à la date du 1^{er} janvier 1914, cet effectif n'était que de 355.000 agents.

Dans les autres pays l'importance due au nombre s'explique également si l'on tient compte de ce qu'en 1924, les divers réseaux des Etats-Unis employaient 1.777.391 agents, la Grande-Bretagne 700.573 et qu'en ce qui concerne le personnel des Chemins de fer allemands, son effectif était de 1.105.557 agents pour l'exercice 1920-21.

§ 3. — *Les sources.*

Le personnel des Compagnies de chemins de fer jouit d'avantages matériels et moraux qui proviennent :

Les uns du Statut du Personnel et du Statut de Rémunération,

les autres de la loi sur le nouveau régime des chemins de fer et de diverses lois et arrêtés.

Cette étude aura donc pour sources :

Les lois et décrets d'ordre généraux (loi du 23 avril 1919 sur la durée du travail, par exemple) ;

Les lois et décrets spéciaux aux chemins de fer (loi du 29 octobre 1921 sur le nouveau régime des chemins de fer) ;

Le « Statut du Personnel » et les « Conditions de Rémunération », textes issus d'une Commission arbitrale ;

Les textes réglementaires spéciaux aux Compagnies, tels que le Règlement sur les congés et autorisations d'absences, etc.

Il est utile de préciser que c'est l'ensemble de ces textes qui forme le Statut du Personnel et que le « Statut du Personnel », texte spécial, n'en est qu'une pièce.

Les origines de ces textes feront l'objet des sections II et III de cette Introduction.

§ 4. — *Champ d'application du Statut.*

L'expression « personnel des Compagnies de chemins de fer », qui a été utilisée jusqu'ici, sert à désigner l'ensemble des individus qui travaillent pour les Compagnies privées ou l'Etat. Est-ce à dire que le Statut du personnel soit applicable à tous, soit le même pour tous? Il n'en est rien.

Le personnel des Compagnies de chemins de fer se divise en deux catégories :

1° *Les agents du cadre permanent* qui composent l'effectif normal tel qu'il est déterminé après étude de la consistance fixe à donner aux organismes d'exécution (dépôt, gare, bureau, etc.). Les dispositions statutaires s'appliquent normalement à ces agents.

2° *Les agents du cadre auxiliaire*, à savoir :

a) *Les journaliers*, personnel d'appoint à effectif variable suivant les saisons, destiné à faire face à des besoins temporaires, auxquels ne s'appliquent que les textes concernant la législation du travail, en général;

b) *Les suppléants auxiliaires*, occupés d'une façon permanente, mais pour une durée journalière infé-

rieure à une période complète de travail, régis par des dispositions statutaires spéciales. C'est ainsi que le « Statut du Personnel » consacre un Livre spécial aux règles applicables aux femmes garde-barrières et sémaphoristes, dites à service discontinu ou à faction permanente.

Les agents du cadre permanent se divisent eux-mêmes en deux catégories :

Les agents commissionnés;

Les agents non commissionnés, à savoir: les agents majeurs à l'essai, en stage d'affiliation; les agents majeurs, qui, réformés, exemptés ou ajournés par l'autorité militaire, sont présents à la Compagnie pendant le séjour de leur classe de mobilisation sous les drapeaux; les agents mineurs qui tiennent des emplois du cadre permanent généralement tenus par des agents majeurs; les agents mineurs dénommés « élèves » (équipe ou bureau), affectés à des emplois du cadre permanent autres que ceux que tiennent les agents majeurs; les apprentis.

Au 1^{er} janvier 1925, le personnel des réseaux français se répartissait comme suit :

Agents commissionnés . . .	434.904	soit 85 %
Agents non commissionnés .	35.494	— 7 %
Auxiliaires et temporaires .	40.295	— 8 %

Total . 510.693

SECTION II. — LA CRISE DE 1919-1920.

§ 1. — *Le retour à la situation normale.*

Lorsque l'armistice fut signé, le 11 novembre 1918.

L'organisation du temps de guerre continua à fonctionner et le régime prévu par la loi du 28 décembre 1888 ne cessa pas d'être appliqué aux réseaux qui restèrent réquisitionnés, leur personnel militaire ou militarisé étant toujours géré par l'Autorité Militaire.

Cependant, la nation avait pu espérer que l'armistice mettrait fin aux fâcheuses conséquences économiques du temps de guerre. Pour donner satisfaction, dans une certaine mesure, au mouvement d'opinion qui réclamait le retour à l'exploitation normale des réseaux, le Gouvernement fit, par le décret du 2 février 1919, le geste de rendre aux « administrations qui en sont chargées en temps de paix » le fonctionnement des chemins de fer, afin qu'elles l'assurent » dans les conditions fixées par le cahier des charges. » Le décret faisait toutefois exception pour les lignes en cours de reconstitution après destruction et pour celles exploitées par les sections de chemins de fer en campagne ou les armées alliées. Ces lignes rentrèrent dans le droit commun par l'arrêté du 28 juillet 1919 (J. O. du 29 juillet).

Enfin le décret du 15 octobre 1919 (J. O. du 21 oct.) décida qu'à partir de la date de cessation des hostilités, le régime spécial de réquisition sous lequel les chemins de fer français étaient placés depuis le 31 juillet 1914, disparaîtrait et ferait place, non au régime normal du temps de paix, mais à un régime provisoire spécial devant durer jusqu'au 31 décembre 1920. Ce régime transitoire, qui est entré en vigueur le 24 octobre 1919, est caractérisé par quatre mesures :

1^o Obligation pour les grands réseaux d'exécuter

par priorité certains transports, destinés à la reconstitution des régions libérées, ou concernant les approvisionnements en combustibles et le ravitaillement ;

2° Modification du point de départ des délais de transport ;

3° Autorisation de prendre toutes mesures exceptionnelles que nécessitera l'exploitation des réseaux ;

4° Institution de comités provisoires extraordinaires : comité d'exploitation, comité technique du matériel et de la traction chargés d'arrêter les mesures nécessitées par les besoins de l'exploitation des grands réseaux et de coordonner cette exploitation.

Dans le rapport qui précède le décret du 15 octobre 1919, M. Claveille, Ministre des Travaux Publics, justifie ainsi la mesure prise :

« Les Compagnies ont fait valoir, dans une lettre adressée à M. le Ministre des Travaux Publics, que les réseaux n'étaient pas actuellement en mesure de revenir, sans transition, au régime normal du temps de paix ; elles ont fait ressortir qu'avant que les voies ferrées puissent faire face, sans restriction, à toute la demande du trafic, il fallait d'abord reconstituer le personnel, le matériel et l'outillage, adapter l'industrie du chemin de fer à l'application de la journée de huit heures et résoudre les difficultés nouvelles qu'elle soulève... »

« Puisque le chemin de fer n'est plus obligé d'exécuter les transports à présentation, puisque ses charges sont limitées par ses moyens d'action, il faut que l'administration et le public aient la certitude que tout est mis en œuvre pour améliorer ces moyens d'action, pour en tirer le meilleur parti possible, et

le seul moyen de parvenir à ce résultat est de constituer des organisations communes de direction technique qui assureront la liaison tant entre les réseaux qu'entre l'Etat et ceux-ci.

» Les administrations de chemins de fer ont compris qu'il était absolument nécessaire d'entrer dans cette voie et ont accepté qu'il soit établi un comité provisoire d'exploitation qui, sous la présidence d'une personnalité de leur choix, comprendrait à la fois des représentants des réseaux, des représentants du commerce, de l'industrie et de l'agriculture, et des représentants du personnel... »

L'Etat a donc commencé par négocier un arrangement avec les Compagnies, puis a régularisé la convention intervenue. La même méthode a été employée pour la Convention du 28 juin 1921.

Un arrêté du 27 octobre 1919 nommait les treize membres du *Comité provisoire d'exploitation* et les treize membres du *Comité provisoire du matériel et de la traction*; comités comprenant chacun: comme président le directeur de l'exploitation d'un des grands réseaux, les chefs d'exploitation des six grands réseaux, trois membres du comité consultatif des chemins de fer, trois représentants du personnel au comité d'exploitation, les ingénieurs en chef du matériel et de la traction des six grands réseaux, trois constructeurs de matériel de chemins de fer et trois représentants du personnel au comité technique du matériel et de la traction.

Ces comités provisoires devaient fonctionner depuis le 24 octobre 1919, date de la cessation des

hostilités, jusqu'au moment de la mise en vigueur du nouveau régime des chemins de fer.

D'autre part, répondant à des vœux presque unanimes des diverses parties de l'opinion, les dirigeants des grands réseaux avaient préparé, pendant la guerre, l'unification des tarifs, l'unification des types de matériel roulant, de matériel de voie, l'unification des conditions de travail, l'unification des traitements et enfin, en 1919, ils préparaient, avec la collaboration de leurs agents, un statut uniforme pour le personnel, comprenant, avec une représentation des agents, des garanties au point de vue de leur avancement et de la discipline.

§ 2. — *La crise des transports de 1919-1920.*

En 1919 la vie économique du pays est paralysée du fait que les réseaux n'arrivent plus à faire face au trafic, bien qu'ils aient déployé toute leur activité pour atténuer les effets de la crise et essayé de la surmonter. Le Comité de l'Exploitation Technique des Chemins de fer, dans un rapport paru au Journal Officiel du 25 octobre 1919, en fait connaître les causes qui se rapportent : au personnel — au matériel — aux combustibles — à la circulation.

Seules les causes de la crise se rapportant au personnel, seront rappelées ici.

La guerre a eu pour effet d'appauvrir l'effectif des réseaux, puis l'application (au 1^{er} mai 1919) de la loi de huit heures a obligé les compagnies à créer des emplois nouveaux. Beaucoup d'éléments nouveaux durent être embauchés pour combler les vacances, et

à tel point que, pour 1919, un réseau dut agréer 7000 candidats pour le Service de l'Exploitation et 2000 pour le Service du Matériel et de la Traction.

Au début de 1920, les cadres sont au complet, mais ce personnel nouveau manque d'instruction professionnelle et pour la lui faire acquérir il faut un certain temps. La qualité moyenne du personnel baisse et le rendement décroît par suite: de la pénurie de personnel expérimenté, — des difficultés de recrutement des mécaniciens et chauffeurs, — de la loi sur la journée de huit heures, — de la diminution de la production individuelle.

Pénurie de personnel expérimenté. — En période normale, il n'y a guère que 10 % d'agents ayant moins d'un an de service. La proportion est de 40 % au début de 1920. Les agents d'encadrement, dont le cadre dut être reconstitué et renforcé à la hâte, n'ont pas non plus la qualité désirable; d'autre part leur situation pécuniaire et morale n'est pas brillante, leurs traitements n'ayant pas été augmentés dans la même proportion que ceux de leurs subordonnés.

Difficultés de recrutement des mécaniciens et chauffeurs. — La conduite des locomotives exige des qualités techniques, d'ou délai assez long pour former un nombre suffisant de mécaniciens. Les chauffeurs anciens, aptes à conduire, ont été utilisés comme mécaniciens. Par suite de l'interruption du recrutement pendant cinq ans, les compagnies ne peuvent trouver de nouveaux mécaniciens que parmi les chauffeurs embauchés depuis l'armistice, et il faut attendre qu'ils soient formés. Aussi en 1919 voit-on les réseaux faire un gros effort pour instruire conve-

nablement et rapidement du personnel nouveau. Des mécaniciens sont formés en six à sept mois, alors qu'avant la guerre, il fallait trois ou quatre ans pour faire un mécanicien. Il ne faut toutefois pas aller trop loin dans la rapidité de l'instruction professionnelle, car la sécurité des transports dépend pour une grande part de la valeur professionnelle de ce personnel.

Conséquences de la loi de huit heures. — La journée de huit heures a été progressivement appliquée au personnel depuis le 1^{er} mai 1919. Au commencement de 1920 plus de 50 % de l'effectif des grands réseaux en bénéficiait. Pour les mécaniciens, chauffeurs et agents des trains, dont la situation ne pouvait être réglée qu'en tenant compte de la nature du service spécial dont ils sont chargés, un régime transitoire leur avait été appliqué à partir du 1^{er} juillet 1919 sur la base de la journée de neuf heures. Par ses arrêtés du 8 novembre 1919 et malgré les objections très sérieuses des compagnies, le Ministre des Travaux Publics a fait appliquer la journée de huit heures, avec certaines dérogations, pour ces agents. Par conséquent, en 1920, l'ensemble du personnel des compagnies de chemins de fer jouit de la journée de huit heures avec possibilité d'un chiffre limité d'heures supplémentaires pour les agents des services roulants. La réalisation de ces diverses mesures, effectuées dans un espace de temps beaucoup trop restreint a entraîné pour les Réseaux de très fortes augmentations de personnel représentant de 25 à 50 % de l'effectif des diverses catégories d'agents dont le recrutement et la formation sont les plus difficiles,

notamment celle des mécaniciens. Le fonctionnement de tous les services, qui était en voie de régularisation, s'est trouvé compromis par l'application trop hâtive de la journée de huit heures. Il faut considérer, en effet, qu'elle n'a pas entraîné seulement une augmentation de plus du quart de l'effectif des agents de début mais qu'il a fallu augmenter, par voie de conséquence, le personnel de tous les échelons de la hiérarchie.

Diminution de la production individuelle. — Malgré l'accroissement de la main-d'œuvre des réseaux il y a eu diminution de rendement. Dans les ateliers et les dépôts, il y a insuffisance de rendement horaire du personnel depuis la suppression, sur ses propres instances, du travail à la tâche. Un système de primes se heurte au refus des dirigeants du syndicat.

Afin de remédier à la diminution de rendement, véritable défaillance morale, les Compagnies ont établi de nouvelles échelles de traitements, qui ont amélioré la situation du personnel ancien et permis de le faire avancer sur place, les agents ayant été mobilisés aux armées étant traités comme s'ils n'avaient pas cessé d'appartenir aux réseaux. Enfin un Statut du personnel est préparé de concert entre les Compagnies et les représentants du personnel.

D'autre part, l'industrie et le commerce préconisent que, pour le régime d'exploitation, le Gouvernement rende l'entière direction des réseaux aux Compagnies qui, comme contre-partie, auront la responsabilité complète des transports à effectuer. On constate malheureusement que, malgré la fin de la guerre, le Gouvernement éprouve une réelle hésitation à renon-

cer à sa main-mise sur les réseaux bien qu'elle n'ait plus de raison d'être, si bien qu'au lieu de s'atténuer, la crise s'aggrave de 1919 à 1920.

La crise des transports a d'ailleurs été une maladie qui a atteint tous les Etats ayant souffert directement ou indirectement de la guerre. Aux Etats-Unis, la crise est légère; en Grande-Bretagne la crise est due à la rareté du charbon, à la diminution du rendement des locomotives, à la réduction de la journée de travail, à la grève des cheminots; en Allemagne sévit une crise de transports plus intense encore qu'en France et dont les causes sont: l'usure extrême du matériel, les difficultés des réparations, la réduction de la durée du travail, le trop grand nombre d'agents insuffisamment préparés à leurs fonctions, le mauvais état moral du personnel, la vague de paresse, l'insuffisance et la mauvaise qualité des combustibles; en Autriche la situation est encore pire.

§ 3. — *Les grèves de 1920.*

Depuis 1919 il y avait un malaise. En janvier 1920, une grève de quelques jours est déclenchée dans les dépôts et ateliers du P. O. La grève est de la part des agents une menace à laquelle le Gouvernement cède à chaque sommation, aussi les grévistes obtiennent satisfaction sur les questions de salaires à savoir: minimum de salaire de base de 3800 frs avec relèvement des indemnités de résidence, maintien de l'indemnité de cherté de vie de 720 frs accordée pendant la guerre.

N'ayant plus de raison valable pour déclancher une

grève sur une question de salaire, les agents prennent prétexte d'un refus de permission opposé par la Compagnie P. L. M. à un agent désireux de se rendre à une réunion d'un comité de propagande, alias comité de grève. A la suite de cet incident, l'ordre de grève fut lancé sur le P. L. M. par le Secrétaire général du Syndicat, sans consultation préalable de l'Union des syndicats de ce réseau et contrairement aux statuts de la Fédération. Sous la poussée des extrémistes, le 27 février 1920, la Fédération se décidait à lancer l'ordre de grève.

Mis en face de cette situation révolutionnaire, le Gouvernement prit une attitude énergique et demanda au Parlement le vote « d'un projet de loi autorisant la réquisition civile du matériel et des locaux nécessaires à l'exécution des transports en cas d'interruption de l'exploitation des voies ferrées ». Le Gouvernement fit également savoir qu'il se refusera à faire lever les punitions qui pourraient être infligées pour des actes contre la discipline, et déclara ne pas admettre qu'un intérêt particulier, si respectable fût-il, puisse se dresser contre l'intérêt national. Il admit qu'une commission arbitrale pourrait examiner le cas d'espèce d'où était née la grève, mais il entendait que le personnel reprit le travail. Le projet de loi fut voté par les Chambres et le Sénat, et la loi promulguée le 28 février. La grève ne fut d'ailleurs pas générale. Les pourparlers engagés le 1^{er} mars aboutirent rapidement à un accord sauf en ce qui concerne les mesures disciplinaires, point sur lequel les parties en cause s'en rapportent à l'arbitrage du Président du Conseil. L'accord était conclu le 1^{er} mars et l'ordre de reprise du travail lancé immédiatement.

Il n'est pas sans intérêt de comparer les conditions de la reprise du travail, aux buts assignés à cette grève.

BUTS DONNES A LA GREVE

- 1° Questions disciplinaires;
- 2° Application dans leurs grandes lignes des projets d'échelles de salaires et de statut de la Fédération;

- 3° Nationalisation des chemins de fer ;

- 4° Aucune sanction pour faits de grève.

CONDITIONS DE L'ACCORD

La situation sera réglée pour l'avenir.

L'arbitrage de la Commission Tissier portera sur les points en litige. Les deux parties déclarent s'en rapporter à cet arbitrage. Elles feront des démarches pour arriver à une solution aussi rapide que possible. Elles appelleront l'attention du Gouvernement sur la nécessité de commencer par arrêter les échelles de traitements afin de permettre leur mise en application définitive, ce qui représente un gros travail.

Les Directeurs déclarent qu'ils ne peuvent traiter cette question qu'avec le Gouvernement, celui-ci pouvant prendre tel avis qu'il jugera utile.

Pas de sanctions disciplinaires, mais les journées de grève ne seront pas payées.

Cette grève fut suivie d'une discussion à la Chambre qui aboutit à l'ordre du jour suivant : « La Chambre, approuvant les mesures prises par le Gouvernement pour mettre fin à la grève des chemins de fer et assurer le maintien de la vie économique du pays, et confiante en lui pour faire aboutir une législation sociale propre à éviter le retour de semblables con-

flits, notamment par l'arbitrage obligatoire, passe à l'ordre du jour.» Cet ordre du jour a été voté le 2 mars.

Mais cet accord ne devait être qu'un armistice. Le 22 avril 1920 s'ouvre au Gymnase Japy, le Congrès de la Fédération nationale des cheminots, qui se composait de 879 délégués représentant 625 syndicats et, selon la Fédération 338.941 adhérents. Dès le début, la Fédération fait montre d'une attitude révolutionnaire et se prononce, en principe, pour la grève immédiate des chemins de fer, en accord avec la C. G. T. Le 1^{er} mai la grève éclate, grève générale, combinée avec celle d'autres corporations. La C. G. T. lance successivement ses vagues d'assaut, faisant déclancher la grève générale dans la métallurgie, l'électricité, le gaz, etc... Si le but est toujours la nationalisation des chemins de fer, il ne s'agit rien moins, cette fois, que d'imposer à la France la dictature des ouvriers représentés par la C. G. T. Mais l'opinion publique était hostile à ce mouvement et dès le 15 mai on peut dire que la grève a avorté. Le 28 mai l'ordre de reprise du travail est lancé.

Les résultats de cette grève n'ont pas été brillants : la perte de recettes éprouvée par les réseaux P. L. M., P. O., Midi et Etat a pu être évaluée à 120 millions ; la perte de salaires éprouvée par les agents grévistes de ces réseaux a été d'environ 40 millions de francs. Comme répercussion immédiate de l'échec de la grève, il est à signaler que le nombre d'adhérents à la Fédération des Cheminots qui était d'environ 340.000 en avril 1920 s'abaissa jusqu'à tomber à 100.000 au début de 1921. Le nombre des agents rayés des cadres

après plusieurs mises en demeure de reprendre le travail, abstraction faite du personnel des ateliers, a été d'environ 7.800. A l'issue d'un Conseil des Ministres le Gouvernement a déclaré publiquement et par une note, que ces radiations auraient un caractère définitif. Les autres agents grévistes ont été l'objet de sanctions disciplinaires d'importance variable selon la durée de l'absence et la nature des fonctions. Par contre les agents fidèles reçurent des gratifications spéciales.

C'est dans les ateliers que se recrutaient les éléments les plus actifs et les plus violents de la Fédération. L'agitation y était continuelle, tout y était prétexte au chômage. D'accord avec le Gouvernement, les grands ateliers de Saintes (Etat), Arles (P. L. M., St Pierre des Corps et Périgueux (P. O.), Toulouse et Béziers (Midi) qui avaient été des foyers d'agitation, furent fermés et cédés à des Sociétés privées de construction et de réparation du matériel roulant. Les agents restés fidèles aux Compagnies furent répartis dans les ateliers qu'elles conservaient. A part les meneurs, les autres ouvriers furent réembauchés par ces Sociétés mais ils se trouvèrent ainsi privés des avantages particuliers attachés à la qualité d'agent de chemin de fer (facilités de circulation, par exemple).

Il est intéressant de constater que les réseaux du Nord et de l'Est qui furent durement éprouvés par la guerre, n'eurent pendant ces deux grèves, qu'un très petit nombre de grévistes.

Ces grèves ne sont d'ailleurs que l'un des aspects du grand mouvement ouvrier de 1919-1920 qui s'étendit à de nombreux pays. L'Allemagne connut des

grèves successives plus déprimantes encore. En Angleterre, l'agitation des cheminots commença dès le lendemain de l'armistice et en mars 1919, pour éviter une grève menaçante, le Gouvernement dut faire de sérieuses concessions : augmentation des salaires pour le travail de nuit; création d'une Commission comprenant des membres du Gouvernement et des délégués du personnel (*joint comittee*) pour préparer le plan d'une entente définitive concernant la question des salaires et celle des conditions de travail.

SECTION III. — LE NOUVEAU REGIME DES CHEMINS DE FER.

§ 1. — *Le projet du Gouvernement.*

La guerre a bouleversé les conditions d'exploitation des réseaux; la réquisition à laquelle ils ont été soumis du 2 août 1914 au 24 octobre 1919, puis le régime provisoire qui la suit, créent une situation exorbitante du droit commun et soulèvent des difficultés qui exigent une solution rapide. D'autre part, les réseaux ont subi, du fait de la guerre, des dommages dont la réparation incombe à l'Etat, sauf pour celui-ci, à s'en faire indemniser par l'Allemagne. Pour mettre fin à cette situation fâcheuse, l'Etat négocie avec les Compagnies. C'est de ces négociations qu'est issue la Convention du 28 juin 1921.

Le 30 mars 1920, M. Le Trocquer, Ministre des Travaux Publics, annonçait à la tribune de la Chambre des Députés que la Commission arbitrale prési-

dée par M. Théodore Tissier, Président de Section au Conseil d'Etat, avait terminé son travail sur le statut du personnel et sur les échelles de traitement. Le statut et les échelles de traitement étaient notifiées au début d'avril aux Compagnies et aux organisations syndicales; les nouveaux traitements devaient être appliqués dans le courant du mois de mai.

Le 18 mai 1920, M. Le Trocquer déposait sur le bureau de la Chambre un projet de loi relatif au nouveau régime des chemins de fer d'intérêt général. Ce projet portait en son article 1^{er}, approbation de la Convention passée le 17 mai 1920 entre le Ministre des Travaux Publics, les Compagnies de chemins de fer de l'Est, du P. L. M., du Nord, du P. O., du Midi et l'Administration des chemins de fer de l'Etat. La réforme du régime des chemins de fer proposée par le Gouvernement consiste, tout en conservant les Compagnies actuelles, à créer au-dessus d'elles une organisation commune à tous les réseaux en vue de réaliser, sous l'autorité du Ministre des Travaux Publics: la coordination des différentes exploitations en concordance avec les intérêts généraux de la nation, — la coopération des réseaux entre eux et avec l'Etat; — une solidarité financière qui assure l'établissement et le maintien de l'équilibre entre les charges de toute nature et les recettes fournies par le trafic.

L'exposé des motifs du projet de loi débute par un résumé très précis de la situation financière des réseaux au 31 décembre 1919. Le déficit total des grands réseaux, compté depuis 1914, atteint fin 1919, la somme de 3 milliards et demi de francs, environ,

dont environ un milliard pour le réseau de l'Etat. Le Gouvernement veut mettre fin à cette situation onéreuse, assurer le maximum de rendement, la bonne gestion des réseaux et la participation du personnel aux bénéfices de l'exploitation. Sans pour cela détruire l'autonomie des réseaux, le Gouvernement veut établir l'unité de direction entraînant, comme corollaire, la solidarité financière des réseaux. Il veut également qu'il y ait solidarité entre l'intérêt financier des réseaux et l'intérêt du public. Pour y arriver, il écarte le système de la régie désintéressée et cherche, au contraire, à intéresser chaque réseau aux résultats de sa gestion par une prime. Le personnel participant au rendement des réseaux, les deux tiers de la prime lui sont réservés.

Deux organismes sont créés pour assurer l'application de ces principes :

1°) *Le Conseil supérieur* composé : du Président ; des dix-huit membres titulaires du Comité de Direction ; d'un représentant du personnel de chacun des réseaux, désigné par le Ministre des Travaux Publics ; de vingt-quatre représentants des intérêts généraux de la nation.

Entre autres attributions, le Conseil supérieur serait appelé à régler les différends qui pourraient s'élever entre les Compagnies et leur personnel sur les questions concernant les conditions de travail, les règles de rémunération ou les institutions de retraites. Les décisions du Conseil supérieur seraient prises à la majorité des voix des membres présents, et seraient exécutoires de plein droit, si le Ministre n'y fait pas opposition dans le délai d'un mois. Le Ministre ne

pourrait prendre une décision contraire à celle du Conseil qu'après une deuxième délibération. Si un réseau n'assurait pas l'exécution d'une mesure prescrite par le Conseil Supérieur, le Ministre pourrait, sous certaines conditions, la faire exécuter d'office aux frais du réseau.

2° *Le Comité de Direction* composé : du Directeur et de deux Administrateurs de chacune des cinq Compagnies d'intérêt général; du Directeur, du Président et du Vice-président du Conseil du réseau de l'Etat.

Le Comité de Direction devait choisir son Président et son Vice-président parmi ses membres; le Directeur des Chemins de fer au Ministère des Travaux Publics ou son suppléant devait y siéger comme Commissaire du Gouvernement.

Ce Comité de Direction, véritable organisme d'administration des réseaux pour tout ce qui se rapporte à leurs intérêts communs, devait délibérer, entre autres questions, sur les modifications à apporter au statut du personnel, aux conditions de travail, aux règles de rémunération, aux institutions de retraites. Ses décisions devaient engager tous les réseaux.

§ 2. — *Le contre-projet Loucheur.*

M. Loucheur opposa au projet du Gouvernement un contre-projet qui repose sur le rachat général des concessions. Ce rachat n'aurait lieu, en conformité des dispositions des cahiers des charges et des conventions qu'à défaut d'accord amiable entre l'Etat et les Compagnies. Les réseaux rachetés, ainsi que les réseaux de l'Etat et d'Alsace et Lorraine, seraient

affermés à une Compagnie unique qui prendrait à sa charge les annuités à payer aux réseaux dépossédés. En plus des actions de capital (au minimum un million d'actions de 500 frs) il serait créé 250.000 actions de travail qui seraient la propriété collective du personnel salarié constitué en société commerciale coopérative de main-d'œuvre. Les bénéfices attribués à ces actions seraient employés: pour moitié à la souscription au pair d'actions de capital jusqu'à concurrence de 100 millions, et pour moitié, à l'amélioration des retraites des travailleurs. Le Conseil d'Administration de cette Compagnie serait composé de trente membres, à raison de huit membres élus par les grandes collectivités ayant eu à souscrire un tiers du capital, seize membres élus par les autres actionnaires de capital; six membres élus par le personnel au scrutin proportionnel. Le Gouvernement serait représenté dans le Conseil d'Administration par trois commissaires. Toutes les délibérations du Conseil et des Assemblées générales seraient soumises à l'approbation du Ministre des Travaux Publics. La répartition des bénéfices se ferait dans les conditions suivantes: les actions commenceraient par toucher un intérêt cumulatif supérieur de 1 % au taux moyen du rendement des rentes françaises en circulation pendant l'année envisagée avec minimum de 5 1/2 %. Le surplus serait réparti à raison de 60 % aux actions de capital avec diminution progressive jusqu'à 40 % pour un superdividende de 5 % ; 20 % aux actions de travail, avec augmentation progressive jusqu'à 30 % ; 20 % à l'Etat avec augmentation progressive jusqu'à 30 %. Une convention à intervenir réglerait les droits

du Ministère en ce qui concerne le mode de règlement des contestations entre le Personnel et la Compagnie.

Il est intéressant de comparer le contre-projet Loucheur au projet de 1921 des syndicalistes chrétiens allemands.

Dans le courant de 1921, l'éventualité d'une rétrocession des chemins de fer à l'industrie privée, fut agitée par les grands industriels allemands. Cette proposition ne rencontra d'ailleurs pas un accueil enthousiaste dans la presse du Reich. Néanmoins elle eut une certaine influence sur la politique ferroviaire du Gouvernement allemand qui, en novembre 1921, dut prendre position. Il se prononça en faveur de l'exploitation par l'Etat mais dut reconnaître la nécessité d'une réorganisation des chemins de fer. La Commission de socialisation, invitée par le Ministère des Communications du Reich à donner son avis sur le meilleur mode d'exploitation des chemins de fer, fit connaître ses conclusions dans trois rapports :

Rapport des socialistes-démocrates. — Les socialistes-démocrates se déclaraient favorables à la gestion étatiste, estimant que l'exploitation privée se désintéressait de certains points d'intérêt général. Ils préconisaient une meilleure application de la loi sur la durée du travail (48 heures par semaine) et la généralisation du travail aux pièces. L'organisation du personnel était à réviser. Ils envisageaient un système d'administration formé par un Comité de Direction dont le président serait le Ministre des Transports et qui comprendrait, entre autres membres, deux ou trois fonctionnaires des chemins de fer et deux ou trois représentants de l'industrie privée. Le Comité

de Direction serait chargé du règlement des questions de traitements et salaires.

Rapport des syndicalistes chrétiens. — Les syndicalistes chrétiens proposaient la création d'une société par actions qui se composerait : 1° du Reich et des Etats; 2° du personnel des chemins de fer représenté par ses groupements professionnels; 3° des usagers : industriels, commerçants, agriculteurs, etc. Un Comité de cinq membres serait à la tête de cette Société; ils seraient choisis dans les différents groupes parmi les plus compétents. Il y aurait en outre un Conseil d'Administration de vingt membres, nommés par l'Assemblée Générale, qui auraient le droit d'élire et de révoquer les directeurs. Le Ministre des Transports exercerait le droit de contrôle du Reich.

Rapport du docteur von Siemens. — Le rapport du docteur von Siemens, également signé von Batocki, envisageait la création d'une nouvelle commission qui serait chargée de se rendre compte très exactement des causes du déficit des chemins de fer et de préparer un plan de réorganisation.

A son tour et comme suite à ces rapports, le Ministère des Transports publia un projet de loi de finances des chemins de fer d'Empire dont les traits originaux sont :

« Art. 1. — Les chemins de fer qui se trouvent être propriété de l'Etat, constituent sous la dénomination de Deutsche Reichsbahn (Chemins de Fer de l'Etat allemand) une propriété spéciale du Reich, dont les droits et les obligations resteront séparés des autres droits et obligations du Reich... »

Art. 2. — La régie autonome des chemins de fer de

l'Etat allemand sera dirigée par le Ministre des Transports avec l'aide d'un Conseil d'Administration composé, art. 3 : du six membres du Reichstag; de six membres du Reichsrat; de six membres du Conseil Economique du Reich; de six représentants du personnel dont trois désignés par le Conseil central des fonctionnaires et le Comité central d'exploitation; de douze membres désignés par le Président du Reich sur la proposition du Ministre des Transports, parmi les spécialistes éminents de l'Economie Politique et des chemins de fer. Les fonctions de ce Conseil d'Administration sont définies par l'article 4. Entre autres, il fixe le budget, donne décharge à la Direction, des comptes annuels du Deutsche Reichsbahn, approuve les emprunts, modifie les classifications dans les tarifs, approuve les modifications importantes des salaires des ouvriers et employés, donne son avis sur les projets de loi concernant les chemins de fer.

Ce projet souleva de violentes polémiques. Les socialistes craignent que les délégués du personnel ne soient mis en minorité et que la coalition des autres membres du Conseil, n'aboutisse qu'à servir les intérêts de l'industrie privée. Pour le Conseiller Kirchhoff, il n'y a pas de solution possible s'il s'élève un conflit entre le Ministère des Transports et le Conseil d'Administration. A ceux qui proposent une Société par actions, le Docteur Félix Pinner (*Berliner Tagblatt* du 15 avril 1922) oppose que la part laissée au Reich dans l'administration nouvelle, lui paraît par trop mince et trop à l'arrière-plan; il craint qu'elle ne puisse, dans ces conditions, contrebalancer l'influence du capital et surtout de la grosse industrie; il repro-

che aux industriels de vouloir s'adjuger l'organisme des chemins de fer pour un prix dérisoire. Pour le Docteur Luppe (*Frankfurter Zeitung* des 26 et 27 avril 1922) la constitution d'une Société par actions engendre sa méfiance; il note que le rapport de la Commission d'experts ne souffle mot de la répartition des parts d'actionnaires dans le régime projeté: chacun des participants aura-t-il une part égale à celle de son voisin? Il craint que cette Société d'actionnaires dont les intérêts peuvent être très divergents, ne substitue à une politique de parti, une politique d'intérêts encore plus néfaste.

La discussion de ces projets fut différée.

§ 3. — *Les critiques de la Chambre.*

Revenant au projet du Gouvernement et au contre-projet Loucheur, il est intéressant de connaître l'accueil qui leur fut fait par la Chambre.

1° Les rapports des Commissions.

Dans le rapport qu'il présenta au nom de la Commission des Travaux Publics, rapport publié au *Journal Officiel* du 16 novembre 1920, M. Lorin, député, indique tout d'abord quel doit être le sens de la réforme. « Deux thèses essentielles sont en présence : racheter immédiatement l'ensemble des réseaux, ou reprendre, avec les Compagnies qui seraient maintenues, des contrats modifiant ceux de 1883 ». Examinant les idées de la C. G. T. sur la nationalisation des chemins de fer, M. Lorin déclare que la Commission des Travaux Publics « a témoigné d'une médiocre confiance dans une organisation qui instituerait, pour

gérer les chemins de fer, des Conseils à tous les étages, la perpétuelle confusion entre la consultation qui propose les actes, et la direction qui les exécute, réduit celle-ci à un rôle de pure apparence ». Examinant le contre-projet Loucheur, M. Lorin en montre les bases : rachat des réseaux actuels, substitution à ceux-ci d'une Compagnie fermière unique, introduction d'actions de travail dans le capital de la nouvelle exploitation. En ce qui concerne ces actions de travail, préconisées par M. Loucheur, M. Lorin estime qu'il est douteux que ce régime très nouveau « puisse être introduit d'emblée dans l'industrie de nos chemins de fer, surtout après une réforme qui en confierait l'exploitation totale à une seule et immense Société ».

Examinant le projet du Gouvernement, M. Lorin constate qu'il est plus adapté aux possibilités immédiates et laisse la route ouverte à des progrès ultérieurs. Le projet du Gouvernement peut se résumer en deux mots : « Transaction, contrat nouveau ». La transaction porte sur la répartition des charges financières et l'attribution des pouvoirs de direction et de gestion. Le contrat nouveau réalise l'association des réseaux entre eux et avec l'Etat. Reprenant ensuite les bases de la prime de gestion, M. Lorin indique que cette prime, sans laquelle l'exploitation eût été désintéressée, est calculée « proportionnellement aux unités transportées, tonnes de marchandises et voyageurs par kilomètre, et en rapport inversement proportionnel au coefficient d'exploitation » ; les Compagnies sont ainsi intéressées à développer le trafic et à exploiter économiquement. D'après M. Lorin, la part de prime revenant aux agents serait

d'environ cent francs par individu, soit au total plus de 45 millions de francs. Le nombre considérable des parties prenantes est un obstacle à l'élévation de la prime dont le rendement individuel sera d'ailleurs très supérieur au dividende de l'actionnaire. On ne saisit toutefois pas quel rapport il peut y avoir entre le montant *moyen* par individu de la prime de gestion et le dividende alloué à une action. Les bases de comparaison seraient en effet changées si la part de l'actionnaire était de dix fois supérieure. En terminant, M. Lorin examine un amendement de M. Charlot tendant « à faire entrer l'Etat comme actionnaire dans les Compagnies, soit par la création d'actions de second rang, soit par la nomination dans les Conseils d'Administration de membres non porteurs d'actions ». « Ce système se heurte à des objections juridiques graves, car il aboutit à un remaniement total du régime des Compagnies, antérieures, qu'on ne l'oublie pas, à la loi de 1867 sur les Sociétés; de plus, pratiquement, il aggrave les charges de leur capital. » M. Lorin suggère qu'on pourrait ultérieurement en étudier l'application au réseau de l'Etat.

MM. Maunoury et Dutreil, au nom de la Commission des Finances (*Journal Officiel* des 5, 6, 7 et 8 décembre 1920) et M. Chabrun, au nom de la Commission du Travail (*Journal Officiel* des 5, 6, 7 et 8 décembre) ont également été amenés à donner leur opinion. M. Chabrun fait cette réserve que le nombre des fonctionnaires introduits au Conseil supérieur est beaucoup trop considérable, tandis que celui des représentants du personnel est insuffisant pour lequel il considère 12 représentants comme un minimum, enfin

il voudrait les voir élus et non choisis par le Ministre. Sur ces deux derniers points il obtint satisfaction. Mais M. Chabrun demandait également la représentation du personnel au Comité de Direction, qui a été écartée, et se prononçait en faveur des actions de travail, que la Chambre n'a pas admises en ce qui concerne les Compagnies existantes.

2° La discussion du projet.

Ce n'est donc qu'après d'assez longs délais que le projet de loi relatif au nouveau régime des chemins de fer vint en discussion à la Chambre des Députés. Commencée le 7 décembre, cette discussion laborieuse et parfois confuse se termina le 18 par l'adoption à une forte majorité du projet du Gouvernement (383 voix contre 181).

A la séance du soir du 14 décembre, M. Loucheur, qui avait renoncé à défendre son contre-projet, fit la critique du projet du Gouvernement. Il reproche à la nouvelle convention de renforcer les pouvoirs du Ministre, de tendre à l'étatisme et de faire la part trop belle aux Compagnies au point de vue financier. Il désire qu'on remette le projet sur le métier et, examinant le problème au point de vue social; il demande que l'on oppose l'accord des classes à la lutte des classes, que l'on tienne les promesses faites au corps électoral, que l'on réalise la collaboration du travail et du capital. Il remarque que le projet en délibération touche au sort de 450.000 salariés par l'Etat à travers les Compagnies et qu'on leur apporte comme réforme sociale un Conseil Supérieur avec douze représentants du personnel. Selon M. Loucheur, « ce que l'on doit poursuivre, c'est la fusion des Compagnies entre elles,

avec la création d'actions de travail. Ces actions ne seraient pas distribuées au personnel, mais remises à une coopérative de main-d'œuvre. Cette innovation n'a rien de révolutionnaire. Elle constitue un système d'accession à la propriété qui vaut mieux que la formule simpliste de la participation aux bénéfices. Mais il faut que cette formule ait pour corollaire la participation aux pertes. Le système consiste à transformer les actions de travail en actions de capital qui supporteraient les aléas de l'entreprise et attacheraient l'ouvrier à elle d'une façon morale. »

Aux séances des 14 et 15 décembre, M. Léon Blum exposa le contre-projet socialiste, dont les principaux traits, toujours pour ce qui concerne les questions de personnel uniquement, sont les suivants : une réorganisation serait opérée; un Conseil central jouerait à la fois le rôle d'une Assemblée générale et d'un Conseil d'Administration; une délégation permanente de ce Conseil central ferait figure d'administrateurs-délégués; enfin il y aurait trois directeurs généraux. Il n'y aurait pas de représentant d'intérêts privés, mais uniquement des représentants d'intérêts collectifs : représentants des ouvriers et des techniciens, des consommateurs, des organisations ouvrières, patronales, agricoles et même du tourisme; le Parlement conserve la haute main sur le budget, les tarifs, les programmes.

Le rapporteur, M. Lorin, a montré l'inanité du contre-projet socialiste dont la grande pensée est un Conseil central « où l'on aura des mandataires des cheminots, des mandataires des usagers et, en somme, personne d'autre. Que demanderont les mandataires

des cheminots? Des salaires élevés. Que demanderont les mandataires des usagers? Des tarifs bas. Allez donc exploiter ainsi, si l'Etat n'est pas là pour combler le déficit!» Le contre-projet socialiste fut repoussé par 435 voix contre 119.

A la séance du 17 décembre, la Chambre accepte, avec le consentement du Ministre des Travaux Publics, un article de M. Charlot appliquant au réseau de l'Etat la loi du 27 avril 1917 sur les actions de travail, et créant, dans chaque réseau, une Société commerciale coopérative du personnel qui recevra la moitié de la prime revenant aux agents et acquerra des actions des réseaux par l'intermédiaire du Ministre des Finances. La Chambre prit en considération et renvoya à la Commission des Travaux Publics un amendement de M. Ramel, portant adjonction à l'article de M. Charlot d'une disposition créant dans chaque réseau, une institution d'épargne permettant au personnel, à l'aide de la partie disponible de la prime, d'acquérir des actions de chaque réseau ainsi que d'autres valeurs mobilières et d'assurer le fonctionnement d'organes d'épargne et de philanthropie. Ces deux amendements furent fusionnés et devinrent l'article 2 de la loi, aux termes duquel la législation sur les actions de travail sera rendue applicable au réseau de l'Etat. Deux parts seront faites de la prime allouée aux agents des réseaux concédés : moitié sera versée à une Coopérative du personnel, qui achètera des actions des réseaux dont elle deviendra propriétaire; l'autre moitié pourra être versée par les agents à une Caisse d'épargne gérée par le personnel, ces versements demeurant la propriété de cha-

que agent. Cette Caisse pourrait effectuer, selon les indications des intéressés, des placements en faveur d'institutions de prévoyance.

Enfin, M. Duval Arnould fit à son tour adopter une disposition précisant la constitution du Tribunal arbitral chargé de régler les contestations entre les Compagnies et leur personnel. Tout conflit collectif entre le personnel et les administrations des réseaux portant sur des questions de salaires, de travail, de retraites, serait réglé par un Tribunal arbitral composé de deux arbitres désignés par les représentants du ou des réseaux intéressés, au Conseil supérieur, de deux arbitres désignés par les représentants du personnel du ou des réseaux intéressés, à ce même Conseil, et d'un cinquième arbitre, faisant office de Président, désigné par les membres du Conseil Supérieur et n'appartenant pas aux chemins de fer.

§ 4. — *Les objections des Compagnies.*

Les Compagnies, dans une lettre du 8 décembre 1920, ont formulé à l'encontre des actions du travail, les objections suivantes :

« La Chambre a été saisie d'un amendement, présenté par M. Charlot tendant à obliger les Compagnies à modifier leurs statuts, dans les deux années consécutives à la promulgation de la loi approbative de la convention nouvelle sur le régime des chemins de fer. Cette modification devrait avoir pour effet de placer les Compagnies sous le régime des lois des 24 juillet 1867 et 26 avril 1917, de prévoir la création d'actions de travail au profit de leur personnel jusqu'à concur-

rence du quart de leur capital social, ainsi que la représentation du personnel dans les assemblées générales de leurs actionnaires où il disposerait du quart du nombre des voix attribuées au capital représenté, et dans leurs Conseils d'administration où le quart des sièges lui serait réservé. D'autre part, aux termes de cet amendement, le Comité de direction devrait comprendre parmi les délégués de chaque Compagnie un administrateur représentant le personnel.

» Nous vous avons déjà fait connaître, Monsieur le Ministre, les raisons d'ordre général pour lesquelles il ne nous est pas possible d'accepter l'introduction du mécanisme des actions de travail dans le cadre de notre organisation administrative et financière. Nous tenons, d'autre part, à vous indiquer les raisons d'ordre juridique qui ne nous permettent pas d'envisager une modification de nos statuts dans le sens de l'amendement.

» Vous n'ignorez pas qu'aux termes des dits statuts, les modifications à leurs dispositions ne peuvent être réalisées que si elles sont approuvées par une majorité des deux tiers des actionnaires présents ou représentés.

» D'autre part, aux termes de la loi du 24 juillet 1867, article 31, sous le régime de laquelle nous devrions nous placer pour pouvoir créer des actions de travail, les Assemblées qui ont à délibérer sur les modifications touchant à l'objet ou à la forme de la Société, ce qui est le cas, ne sont régulièrement constituées et ne délibèrent valablement qu'autant qu'elles sont composées d'un nombre d'actionnaires

représentant les trois quarts au moins *du capital* social.

» Aux termes de l'amendement de M. Charlot et de ses collègues, les actions de travail concourraient au partage des bénéfices; d'autre part, aux termes de la loi du 26 avril 1917, elles interviendraient dans le partage des réserves, même de celles qui ont été constituées antérieurement à la transformation de la Société. Par ailleurs, le Conseil d'administration comprendrait, aux termes de l'amendement, un quart d'administrateurs, représentant le personnel, sans responsabilité effective au regard des possesseurs d'actions de capital. On peut affirmer qu'une telle transformation du pacte social, un tel bouleversement des bases essentielles de nos statuts, nécessiteraient l'adhésion de l'unanimité des actionnaires. La réalisation de l'amendement se heurterait à une impossibilité pratique et mettrait, par suite, la convention en échec. Il est certain que nos actionnaires n'accepteraient jamais une atteinte pareille à leurs droits en supposant que nous soyons disposés à la leur proposer.

» Au surplus, la convention nouvelle a pour but et doit avoir pour effet de renforcer le crédit des Compagnies, au moment où elles vont avoir affaire des emprunts énormes, en grande partie à la place de l'Etat. Or, la combinaison proposée, en altérant les bases financières et administratives des Compagnies, porterait une atteinte très grave à leur crédit.

» D'autre part, au point de vue juridique, la création d'actions de travail est impossible dans le cadre des réseaux de l'Etat, ces actions ne pouvant être créées, aux termes de la loi du 26 avril 1917, que

dans les Sociétés commerciales régies par la loi de 1867.

» Vous voudrez bien reconnaître, Monsieur le Ministre, qu'en repoussant les dispositions préconisées par les auteurs de l'amendement, nous n'avons aucunement l'intention de nous soustraire à l'application d'une loi régulièrement votée par le Parlement. La loi du 26 avril 1917 est, dans son texte comme dans son esprit, essentiellement facultative.

» Le désir du Parlement, en la votant, a été de préparer les voies à une collaboration plus étroite des ouvriers et de la direction des entreprises industrielles, à une association d'intérêts plus intime entre les ouvriers et l'industrie à laquelle ils sont attachés. Nous avons confiance d'avoir largement satisfait au vœu du Parlement. Le nouveau statut dont bénéficie le personnel des grands réseaux lui accorde les garanties morales qu'il pouvait désirer et l'associe étroitement à toutes les mesures qui le touchent. La convention soumise au Parlement lui accorde des avantages nouveaux. Le personnel, désormais représenté par douze délégués élus au Conseil supérieur des chemins de fer, participera, au même titre que les délégués des Compagnies et les représentants des grands intérêts nationaux, au fonctionnement général des réseaux. D'autre part, il se partagera les deux tiers de la prime de gestion allouée aux réseaux et il la touchera dans son intégralité, même lorsque la part de prime réservée aux actionnaires sera réduite ou nulle, et le montant de cette prime dépassera sensiblement ce que toucheront les actionnaires.

» L'ensemble de ces dispositions a pour effet de

créer, au bénéfice des agents des grands réseaux, un ensemble de garanties morales et d'avantages matériels que pourra lui envier le personnel de la plupart des industries et des administrations publiques.

» Dans ces conditions, nous ne saurions admettre la transformation préconisée par les auteurs de l'amendement... »

C'est pour tourner la difficulté : que le Ministère des Travaux Publics proposa la création d'organismes qui achèteraient des actions de capital ; que M. Charlot présenta un amendement comportant l'application de la loi du 26 avril 1917 au seul réseau de l'Etat et la création, sur tous les réseaux, de coopératives recevant obligatoirement la moitié de la part de prime du personnel, pour achat sans limitation d'actions des réseaux et qui devaient rester la propriété collective des membres de la coopérative ; que M. de Ramel proposa d'instituer des caisses autonomes aptes à recevoir la deuxième moitié de la prime du personnel, les versements étant facultatifs et les valeurs de placement étant acquises au nom des agents.

§ 5. — *Les modifications du Sénat.*

Dès qu'il fut saisi du projet voté par la Chambre, le Sénat en entreprit l'étude. Sa Commission des Travaux Publics conclut à la ratification de la Convention et à l'adoption des articles de la loi approbative, sous réserve de la modification des dispositions relatives à l'emploi de la prime du personnel (article 2, amendement Charlot-de Ramel) et à la révision du régime

des retraites (amendement About) qui sera étudié ultérieurement.

Le 20 janvier 1921, le Sénat était saisi du rapport déposé par M. Rabier au nom de la Commission des Chemins de fer, qui concluait également à la ratification de la Convention et à l'adoption des articles de la loi approbative, mais en modifiant les articles 2 (amendement Charlot-de Ramel) et 13 (amendement About). M. Rabier explique ainsi les raisons de ces modifications, leur esprit, leur objet : « L'article 2 voté par la Chambre a décidé qu'il serait fait deux parts égales de la prime. Une moitié pourrait être versée à une Caisse d'épargne du personnel du réseau; la seconde moitié serait encaissée par une Coopérative du personnel, fonctionnant sous le régime de la loi du 26 avril 1917 sur les actions de travail pour le réseau de l'Etat et sous le régime tracé par cet article en ce qui concerne les réseaux concédés à des Compagnies. Il était notamment prévu par cet article que les sommes ainsi recueillies par les Coopératives serviraient à l'achat d'actions des réseaux.» Exception faite du paragraphe créant une Caisse d'épargne du personnel, ce texte présente, selon M. Rabier, de graves inconvénients : faculté pour les Coopératives d'acheter des actions de capital des réseaux, sans limitation; privation définitive pour les agents de la moitié de la prime qu'ils ont gagnée; création de véritables biens de mainmorte croissant chaque année en importance.

Le nouvel article 2, proposé par M. Rabier, modifie ces divers points et ajoute certaines garanties au texte voté par la Chambre : les statuts des Coopératives

devront être approuvés par décret en Conseil d'Etat et ces organismes ne pourront être administrés que par des agents en activité de service; chaque Coopérative de réseau ne pourra acheter que des actions de son réseau, sans pouvoir dépasser le quart de son propre capital, ni le quart du capital social du réseau; le surplus des fonds devra être employé à l'achat d'autres valeurs ou à la construction d'immeubles affectés à l'habitation d'agents du réseau; toutes les valeurs mobilières devront être nominatives et immatriculées au nom de la Société Coopérative; un compte sera ouvert au nom de chaque agent qui pourra, en quittant le réseau, reprendre les sommes qui lui reviennent ou demander une rente viagère correspondante.

Le rapport de M. Rabier, qui avait été déposé le 31 décembre 1920, est resté de longs mois à l'étude tant devant la Commission des Finances que devant la Commission des Chemins de fer. Cet examen aboutit de nouveau à des modifications importantes du projet, touchant principalement la formule de la prime de gestion et les Sociétés coopératives du personnel, et qui ont fait l'objet de deux rapports supplémentaires du M. Rabier.

On reprochait à la formule de prime d'être trop compliquée et surtout de ne pas intéresser suffisamment les réseaux. La nouvelle formule, tout en reposant sur les mêmes principes que l'ancienne, est calculée fort différemment, est plus simple et intéresse mieux les réseaux et leur personnel à une bonne exploitation. Ces diverses formules feront l'objet d'une étude spéciale.

D'autre part, un amendement déposé par plusieurs sénateurs demandait que les actions des réseaux possédées par les Sociétés coopératives du personnel, ne fussent pas immatriculées. Cette disposition avait pour but d'empêcher que le nombre de voix dont la Société coopérative disposerait à l'Assemblée générale des actionnaires de la Compagnie, ne fut limité par le maximum prévu par les Statuts des Compagnies pour un même actionnaire. La Commission des Chemins de fer, sans faire droit intégralement à cette demande, a néanmoins adopté la solution suivante : Tout en maintenant le principe de l'immatriculation obligatoire justifiée par des raisons supérieures de contrôle et de régularité, elle prévoit un actionnariat individuel des agents à côté de l'actionnariat collectif de la Société coopérative. Avec les sommes portées à son compte, chaque agent pourra acheter, à son nom, des actions de son réseau si bien que le personnel aura en quelque sorte, une double représentation :

Indirecte et limitée, par l'intermédiaire de la Société coopérative;

Directe et illimitée, soit que l'agent possède le nombre d'actions nécessaires pour avoir droit à une ou plusieurs voix, soit que plusieurs agents groupent leurs actions pour atteindre le nombre d'actions donnant droit à une voix.

En outre, et pour répondre au vœu exprimé par différentes associations d'agents, la Commission avait prévu qu'à toute époque, les agents pourraient prélever sur leur compte les sommes qu'ils désirent affecter à des œuvres d'assurance et de prévoyance sociales reconnues d'utilité publique.

Commencée le 5 juillet 1921, la discussion se termina le 9 juillet, par l'adoption après quelques modifications peu importantes, du projet présenté par le Gouvernement (par 219 voix contre 55). Au cours de la discussion, M. Jean Cazelles critiqua la prime qui ne lui paraissait pas être un stimulant suffisant pour les réseaux. Selon lui, la prime étant essentiellement fonction des recettes, c'est-à-dire de la contribution des usagers, un réseau pourra être mal géré et cependant réaliser des recettes importantes sans y avoir d'autre mérite que celui de percevoir le montant de tarifs onéreux pour le public. Ce à quoi M. Le Trocquer, Ministre des Travaux Publics, répond en faisant remarquer que la formule adoptée est encore la meilleure qui ait été trouvée pour inciter les réseaux à bien gérer. L'emploi de la prime du personnel fit l'objet d'une longue discussion au cours de laquelle M. Billiet présenta un amendement ayant pour but de donner aux agents des réseaux la faculté de verser à la Société coopérative du réseau la moitié de leur prime, au lieu de leur en faire une obligation.

Le projet modifié par le Sénat fut adopté tel quel par la Chambre et à une grande majorité (382 voix contre 181), le 29 octobre 1921, après une discussion de cinq jours. C'est surtout l'article 3, visant l'emploi de la prime qui fit l'objet de commentaires. M. Duval-Arnould reprit en partie, sous forme d'amendement, le texte qui avait été proposé par les Commissions du Sénat, d'après lequel la moitié de la part de prime devait être obligatoirement versée à la Société coopérative du réseau. Cet amendement reçut l'acquiescement de M. Chabrun, rapporteur de la Commission

du Travail, qui pose en principe que bien souvent, le progrès social ne peut se réaliser que par la contrainte. Quant à M. Duval-Arnould, il défend ainsi le principe de l'obligation : il ne s'agit pas de porter atteinte à la liberté des agents, ni de les traiter en mineurs ; grâce à la prime qui constitue une participation aux résultats généraux de l'entreprise, les agents deviennent des associés ; comme tous ceux qui entrent dans une association, ils doivent aliéner une parcelle de leur liberté et ce, pour un certain temps seulement, puisqu'ils reprendront leur mise quand ils cesseront de faire partie de l'association. Par contre, M. Lafarge se prononce contre l'amendement et justifie ainsi sa façon de voir : en matière sociale le véritable progrès est celui qui se réalise par la liberté ; la loi sur les retraites ouvrières, qui a imposé l'obligation, est là pour démontrer la faillite de l'obligation. Au point de vue social, le progrès consiste à donner la propriété, dans les limites où c'est possible, non pas à on ne sait quelle collectivité du personnel qui ne correspond à aucune réalité, mais à l'agent lui-même. Par ailleurs, le montant de la prime étant variable, ceux qui verseront des sommes supérieures aux autres seront mécontents et par suite, la prime, au lieu d'être une incitation à la bonne marche du service, risque de semer le découragement dans une partie du personnel.

La partie de l'amendement Duval-Arnould relative à l'emploi de la prime fut rejetée. D'ailleurs la majorité des agents, y compris plusieurs syndicats affiliés à la C. G. T. s'était prononcée contre l'obligation, pour la liberté.

M. Lobet présenta un amendement qui avait pour but de permettre aux agents révoqués de faire partie du Conseil d'administration de la Société coopérative.

M. de Ramel présenta un amendement tendant à créer, pour chaque réseau, une Caisse d'épargne autonome distincte de la Société coopérative et gérée comme elle. Une moitié de la prime lui serait obligatoirement versée. Les agents pourraient ensuite, soit retirer le montant de leur avoir, soit le laisser en compte, soit acquérir une action de capital du réseau par l'intermédiaire de la Caisse, soit en reverser tout ou partie à des « fonds autonomes » ou à des « œuvres libres » d'assurance et de prévoyance sociales. M. de Ramel retira son amendement sur la demande de M. Le Troquer qui l'assura qu'il s'efforcerait de lui donner satisfaction par l'interprétation à donner à l'article 3 dans le futur règlement d'administration publique.

Enfin M. Abont défendit un amendement (concernant l'article 14) qui tendait à imposer aux Compagnies une nouvelle réglementation des caisses de retraites en partant du principe : « à grade égal et même nombre d'années de services, pensions égales ». M. Lorin combattit ce texte en rappelant que la diversité des régimes de retraites dont bénéficient les agents de chemins de fer, entraînent de grandes différences dans le chiffre des versements qu'ils effectuent et que, par conséquent, il ne serait pas possible d'unifier les retraites sans provoquer des injustices notoires. Cet amendement, qui entraînait de lourdes répercussions

financières, fut retiré, M. Le Trocquer ayant promis de l'insérer dans une loi de finances.

Promulguée le 29 octobre 1921, la loi approuvant la Convention fut publiée au Journal Officiel du 12 novembre. Mais pour devenir définitive la Convention devait être ratifiée par les actionnaires des Compagnies intéressées. Les Assemblées générales extraordinaires d'actionnaires, qui furent réunies: le 30 novembre pour le Nord, le 6 décembre pour l'Est, le 9 décembre pour le Midi, le 13 décembre pour le P. O., le 6 janvier 1922 pour le P. L. M., approuvèrent la Convention qui entra en vigueur avec effet rétroactif du 1^{er} janvier 1921.

§ 6. — *Les grandes lignes du nouveau régime.*

Lors de la première séance du Conseil supérieur des chemins de fer le 25 mars 1922, M. Le Trocquer prononça un discours dont le passage suivant est particulièrement intéressant parce qu'il montre l'influence des nécessités économiques sur les modifications profondes qui ont été apportées à la législation des chemins de fer : « Je n'ai pas besoin de vous rappeler les raisons impérieuses qui avaient déterminé mon prédécesseur et qui m'ont déterminé moi-même à insister pour que l'on substitue un nouveau régime à l'ancien régime des chemins de fer. Il y avait des nécessités d'ordre technique et d'ordre administratif: vous savez toutes les critiques qui ont été adressées contre ce qu'on a appelé le séparatisme des réseaux; de là la nécessité d'assurer une coordination plus étroite de ceux-ci en même temps que d'assurer la

concordance de leurs efforts dans l'intérêt général du pays; de là l'obligation de mettre fin à une politique qui avait trop longtemps duré, politique de concurrence entre les chemins de fer et les autres moyens de transport... Au point de vue financier, il y avait la nécessité d'adopter de nouvelles formules, car les formules des conventions de 1883, si elles répondaient aux nécessités de l'heure passée, donnaient de tels résultats que, tout au moins pour certains réseaux (1), elles équivalaient à une situation de régie désintéressée. Il y avait enfin l'urgence de réaliser la solidarité financière des réseaux, chacun d'eux n'étant, en réalité, que l'un des éléments d'un même type, l'urgence aussi de liquider les dettes de guerre, de restaurer ainsi le crédit des Compagnies, et, une fois ce crédit restauré, de le mettre au service de la puissance publique, d'une part pour assurer l'amélioration de l'outil national, d'autre part pour permettre de franchir une période difficile en faisant appel à l'emprunt pour couvrir momentanément le déficit anormal... »

Ainsi que l'indique d'ailleurs son article 22: « Sont maintenues toutes les dispositions des conventions antérieures non contraires à celles de la présente convention », la Convention du 28 juin 1921 n'abroge pas complètement les Conventions de 1883, mais elle substitue à l'ancien régime un nouveau régime qui repose essentiellement sur les deux principes suivants : homogénéité de l'exploitation réalisée par la collaboration des réseaux; équilibre des recettes et des dépenses obtenu par le jeu des tarifs.

(1) Le Midi et l'Orléans par suite du jeu de la garantie d'intérêt.

Chaque réseau demeure avec son organisation intérieure, son exploitation propre, conserve son individualité et son initiative. Mais au-dessus des administrations particulières à chaque réseau, il est créé deux organes :

— Le Conseil supérieur des chemins de fer « destiné à assurer la coordination des différentes exploitations en concordance avec les intérêts généraux de la nation » ;

— Le Comité de direction destiné à réaliser « une coopération des réseaux entre eux et avec l'Etat et une solidarité financière qui assure l'établissement et le maintien de l'équilibre entre les charges de toute nature et les recettes fournies par le trafic. »

Le Conseil supérieur est un organe consultatif chargé d'éclairer le Ministre et de donner son avis sur les questions d'ordre général dont il est obligatoirement saisi, notamment sur les questions relatives au statut, aux règles de travail et de rémunération et aux institutions de retraites du personnel. Le Ministre ne peut prendre une décision contraire à un avis du Conseil supérieur qu'après une seconde délibération de celui-ci. Le Comité de direction peut, dans le délai d'un mois qui suit la réception d'une délibération du Conseil supérieur ou d'une décision du Ministre, demander que le Conseil délibère une seconde fois, s'il estime que la délibération ou la décision est contraire aux intérêts dont il a la charge. De son côté, le Commissaire du Gouvernement peut demander au Conseil supérieur une seconde délibération toutes les fois qu'il le juge nécessaire. Faute par le Conseil de délibérer dans les délais qui lui

seront fixés par le Ministre, pour les affaires dont il aurait été saisi par lui, il sera statué par le Ministre après mise en demeure. Faute par un réseau de se conformer à une décision ministérielle prise dans les formes prévues, le Ministre notifie à ce réseau une mise en demeure à la suite de laquelle il peut être procédé, aux frais du réseau et dans les conditions fixées par ladite mise en demeure, à l'exécution d'office des mesures prescrites.

Les conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil supérieur ont fait l'objet du décret du 11 février 1922 (J. O. du 15), pris en exécution des dispositions de l'article 3 de la Convention du 28 juin 1921, décret qui a été modifié par les décrets des 14 mars 1922 (J. O. du 15), 21 avril 1923 (J. O. du 24) (1), et 14 novembre 1924 (J. O. du 28). Depuis cette date le Conseil supérieur comprend, en sus du Président nommé par le Ministre :

- a) Les vingt-et-un membres du Comité de direction;
- b) Quatorze représentants du personnel *élus* à raison de deux par réseau;
- c) Trente-cinq représentants des intérêts généraux de la Nation. Un décret du 9 décembre 1924 (J. O. du 16) fixe les modalités d'élection des représentants du personnel. Enfin, le directeur des chemins de fer au

(1) Par sa décision du 31 mars 1923 et en application de l'article 23 de la Convention du 28 juin 1921, le Ministre des Travaux Publics a incorporé le réseau d'Alsace et Lorraine dans l'organisation commune, à dater du 1^{er} janvier 1923. Par suite la composition du Conseil Supérieur dut être augmentée des trois représentants de ce réseau, de deux représentants du personnel de ce réseau et de cinq représentants des intérêts généraux de la Nation.

Ministère des Travaux Publics, ou l'un des directeurs du Contrôle, siège au Conseil supérieur comme Commissaire du Gouvernement.

Le Comité de direction est un organe de gestion pour les questions communes aux réseaux. Les décisions engagent tous les réseaux, sous réserve d'un droit à indemnité qui peut être ouvert dans certains cas (en matière de tarifs, de répartition de trafic ou d'échange de matériel) en faveur du réseau qui se jugerait lésé. Il délibère sur toutes les questions qui intéressent l'ensemble des réseaux. Le Commissaire du Gouvernement peut demander l'inscription à l'ordre du jour de telle question qu'il juge utile ; il peut, le cas échéant, provoquer une réunion du Comité ; il a le droit de demander une seconde délibération si elle lui apparaît nécessaire. Mais le Commissaire du Gouvernement n'ayant qu'un droit de contrôle n'a pas voix délibérative et ne participe en rien à la gestion des réseaux.

Le Comité de direction est composé : pour chacune des compagnies privées, de deux administrateurs désignés par le Conseil d'Administration de la Compagnie et du directeur ; pour chacun des réseaux de l'Etat et d'Alsace et Lorraine, du directeur, du président et du vice-président du Conseil de réseau. Le Comité de direction choisit, parmi ses membres, son président et son vice-président. Les membres du Comité de direction peuvent se faire suppléer en cas d'empêchement. Le directeur des chemins de fer au Ministère des Travaux Publics, ou son suppléant, siège au Comité de direction comme Commissaire du Gouvernement.

§ 7.— *Le nouveau régime de l'Algérie et de la Tunisie.*

a) *Algérie.* — Un décret du 31 déc. 1920 avait autorisé le Gouvernement général de l'Algérie à opérer le rachat des concessions de Chemins de fer d'intérêt général de la Compagnie de l'Ouest Algérien, conformément aux clauses et cahiers des charges des concessions. Ce rachat devait servir de base à un regroupement des concessions avec institution d'un nouveau régime analogue à celui qui venait d'être adopté pour la métropole. Le rachat fut effectué le 1^{er} janvier 1921 ; puis, à la suite de négociations entre le Gouvernement de l'Algérie et les Réseaux algériens, un accord est intervenu, qui a fait l'objet du projet de convention, en date du 1^{er} juillet 1921, établi sur les bases suivantes :

Regroupement et répartition de façon plus rationnelle des lignes algériennes entre les réseaux de l'Etat algérien et du P. L. M. ;

Institution d'un régime uniforme pour l'ensemble des deux réseaux analogue au nouveau régime métropolitain.

Les délégations financières ont ratifié le projet de convention le 3 juin 1921, le Conseil Supérieur du Gouvernement l'a approuvé le 4 juin ; l'Assemblée générale extraordinaire des actionnaires du P. L. M. l'a ratifié le 6 janvier 1922. Déposé le 21 février 1922, le projet de loi portant approbation de la Convention du 1^{er} juillet 1921 a été approuvé : par la Chambre des Députés le 22 juin 1922, par le Sénat le 30 octobre, et est devenu la loi du 11 décembre 1922. L'effet de la Convention a été reporté au 1^{er} janvier 1922.

La Convention du 1^{er} juillet 1921 se rapproche beaucoup de la Convention du 28 juin 1921. Comme pour les réseaux français, il est prévu une prime de gestion au profit de chacun des réseaux algériens. De même le texte de la loi du 11 décembre 1922 (J. O. du 14 décembre) est sensiblement celui de la loi du 29 octobre 1921. Toutefois l'article 3 de cette dernière loi, relatif à l'emploi de la prime allouée au personnel et qui prévoit la création d'une Société Coopérative du personnel et d'une Caisse d'épargne, n'a pas été reproduit en raison des difficultés que son application rencontrerait en Algérie.

b) *Tunisie*. — Aux termes d'une Convention en date du 22 juin 1922, approuvée par décret beylical du 22 janvier 1923 (J. O. du Protectorat du 24 janv.), l'Etat tunisien a racheté à l'amiable à la Compagnie des chemins de fer de Bône-Guelma et prolongements, tous les réseaux dont elle était concessionnaire. Puis ces réseaux ont été affermés, à dater du 1^{er} janvier 1923, à cette Compagnie. La Convention d'affermage prévoit la constitution d'un Conseil supérieur du réseau affermé, composé de représentants de la Compagnie, de représentants élus du personnel et de quatre représentants des intérêts généraux de la Tunisie (agriculture, commerce, industrie minière, industrie minérale) désignés par le Gouvernement du Protectorat, ainsi que d'un représentant des services militaires, désigné par le Général commandant la division d'occupation. Ce Conseil est chargé de donner son avis sur certaines questions importantes concernant l'exploitation du Réseau affermé et, en général, sur toutes les questions dont le Directeur général

des Travaux Publics jugera utile de le saisir. L'Etat tunisien se réserve la faculté d'instituer, suivant les mêmes principes que ceux adoptés pour la Métropole, un Comité de Direction chargé de réaliser la coopération administrative et technique du réseau affermé avec les réseaux tunisiens non affermés. Il est alloué une prime de gestion au réseau affermé.

SECTION IV. — EVOLUTION PARALLELE DE LA LEGISLATION AMERICAINE.

§ 1. — *Les trois grands projets en présence.*

Une évolution s'est également produite à l'étranger, en matière de législation des chemins de fer. C'est aux Etats-Unis que le mouvement est le plus intéressant à étudier par suite de l'importance donnée aux questions de personnel.

Le 28 décembre 1917, les Etats-Unis ayant décidé de participer à la guerre, le Gouvernement fédéral prit la direction et la gestion des chemins de fer. Le Président était muni à cet effet de pouvoirs qui lui avaient été conférés par le Congrès en 1916. Il délégua son autorité à un Directeur général, M. W. G. Mac Adoo, qui fut remplacé à la fin de 1918 par M. Hines.

Dès l'armistice, la question du régime à appliquer aux chemins de fer fut discutée. Les milieux commerciaux et industriels réclamaient, avec insistance, la restitution des réseaux aux Compagnies ; au contraire, un certain nombre d'Associations d'agents de chemins de fer posaient nettement le principe de la

nationalisation des réseaux (1); mais tout le monde était d'accord pour que le régime provisoire prenne fin avant la date fixée.

C'est alors que furent proposés à la délibération des Chambres, un grand nombre de projets, dont deux seulement furent retenus : le projet Esch, voté par la Chambre des Représentants ; le projet Cummins, voté par le Sénat. A ces deux projets il faut ajouter le projet Plumb, qui est le projet de la Fédération des Syndicats et dont l'étude n'est pas sans intérêt.

1° *Le projet Plumb.* — Ce projet prévoit l'expropriation des Compagnies moyennant indemnité et leur remplacement par une Corporation particulière, organisée par une charte fédérale, n'ayant aucun fonds placé dans l'industrie, et dont le seul capital serait le travail et le talent. Les employés de cette Corporation seraient divisés en deux classes :

a) Ceux exerçant des fonctions de direction et l'administration ;

b) Les employés salariés qui exécutent les ordres des employés de direction. Cette Corporation serait contrôlée par un bureau de directeurs dont un tiers des membres serait nommé par le Président des Etats-Unis avec l'autorisation du Sénat, un tiers par les employés du paragraphe *a* et un tiers par les employés salariés. Une clause très ingénieuse de répartition de dividende met en contradiction d'inté

(1) Il y a lieu de remarquer que le mot *nationalisation* ne saurait avoir la même valeur aux Etats-Unis où les Compagnies jouissent de la pleine propriété de leurs réseaux, et en France où les Compagnies n'ont qu'une concession, limitée dans le temps et avec la réserve du rachat ou de la déchéance de la concession au profit de l'Etat propriétaire.

rêts les employés salariés et les employés de direction, les empêchant de s'unir pour absorber tout le profit de l'entreprise.

La grande majorité du public se montra hostile à ce projet auquel MM. Adoo et Hines étaient opposés.

2° *Le projet Cummins.* — Le 23 juillet 1919, M. Wheeler préconisait, au nom de la Conférence des Transports : un « Bureau des Directeurs » comprenant des représentants du Gouvernement, des Compagnies et du Personnel ; la détermination légale du temps de travail et des autres conditions du service par des Bureaux paritaires.

Le 2 septembre 1919, le Sénateur Cummins soumettait au Sénat un projet de bill ayant pour objet de restituer les réseaux à leurs propriétaires avec toutefois l'obligation pour les Compagnies d'avoir un Bureau des Directeurs comprenant deux représentants du Gouvernement fédéral et deux représentants du personnel. En outre, le projet Cummins instituait un « Comité des salaires et conditions du travail » ainsi que trois Commissions régionales de conciliation, ayant juridiction en matière de discipline. Le Comité et les Commissions seraient composés, par moitié, de représentants des Compagnies et de représentants des employés. Toute infraction à leurs décisions tomberait sous le coup d'une amende pouvant atteindre 500 dollars ou d'un emprisonnement de six mois au plus. Toute coalition de plus de deux personnes tendant à entraver la bonne marche des chemins de fer serait interdite. Pratiquement, c'était l'arbitrage avec abolition du droit de grève.

3° *Le projet Esch.* — Ce projet était beaucoup

moins hardi que le projet Cummins. Comme celui-ci, il écartait le système de la propriété d'Etat appliquée aux Réseaux. Il prévoyait aussi, à l'origine, l'arbitrage obligatoire, mais les sanctions pénales étaient remplacées par des sanctions pécuniaires supportées soit par les Compagnies en cas de lock-out, soit par les Syndicats en cas de grève. Cette responsabilité pécuniaire devait s'étendre aux dommages supportés par la partie adverse, clause qui fut très combattue par les Trade Unions et finit par être rejetée. Un amendement établissant l'arbitrage obligatoire et interdisant les grèves fut également repoussé.

Une Commission mixte fut chargée de fondre ces deux derniers projets en un compromis acceptable, ce à quoi elle aboutit. Mais si l'accord se faisait entre la Chambre des Représentants et le Sénat, dès la fin de 1919, les Présidents des quatre grandes Fraternités et de diverses autres Unions, dans une conférence tenue à Washington avec M. Samuel Gompers, Président de Fédération américaine du travail, décidaient de s'opposer au retour des réseaux à l'exploitation privée, et menaçaient de grève générale au cas où la nouvelle législation des chemins de fer porterait atteinte au droit de grève. La création du « Railroad Labor Board » qui devait être un tribunal d'arbitrage, suscita une certaine effervescence dans le personnel des Compagnies et dans les milieux ouvriers. D'après le projet Esch, ce tribunal devait être composé de neuf membres : trois membres élus par les agents ; trois membres élus par les directeurs, trois membres élus par les usagers. Les Trade Unions ne pouvaient concevoir que le public eut des repré-

sentants et ils rédigèrent une déclaration indiquant que le public n'avait nullement le droit d'intervenir dans des questions, qui, comme celles des salaires, sont strictement limitées aux vues des employeurs et des employés. Ils ajoutaient que si ce Conseil de neuf membres devait comprendre trois représentants des usagers, il y aurait, avant six mois, grève générale de chemins de fer.

Mais le Parlement américain ne se laissa point impressionner. Le « Railroad Bill » fut adopté sans difficulté le 24 février 1929 par le Sénat et le 27 par la Chambre des Représentants. Le 28 février, le Président Wilson signait le décret et le 1^{er} mars, le Gouvernement fédéral rendait à la propriété privée, 230 lignes de chemins de fer représentant une longueur de 253.626 miles et une valeur de 20 milliards de dollars. Le Railroad Labor Board fut maintenu dans sa composition initiale; la grève annoncée eut lieu en avril 1919 mais fut rapidement brisée par l'opposition de l'opinion publique et la fermeté du Gouvernement.

§ 2. — *Le Railroad Bill de 1920.*

Le Railroad Bill est divisé en 5 titres comprenant 502 sections, parmi lesquels le titre III, sections 301 à 315 qui règle les différends entre les Compagnies et leurs agents.

Le Railroad Bill pose en principe que l'exploitation doit être continue et que, par conséquent, il est du devoir des Compagnies et de leurs agents d'associer leurs efforts et d'employer tous les moyens pour éviter

une interruption du travail causée par un différend entre les Réseaux et leur personnel. Les différends de cette nature doivent être résolus, autant que possible, par des arrangements entre les représentants qualifiés des Compagnies et les représentants des agents. Si ces entrevues n'aboutissent pas, le différend est porté devant l'un des bureaux de conciliation institués à cet effet.

Les Bureaux de conciliation des chemins de fer (Railroad Boards of Labor Adjustment), sont constitués, après entente, entre une Compagnie ou un groupe de Compagnies, ou l'ensemble de toutes les Compagnies, et les agents d'une Compagnie, ou une organisation, ou un groupe d'organisations d'agents. Chaque Bureau de conciliation a dans sa compétence les différends portant sur les règles et les conditions du travail, et s'en trouve saisi :

1° Sur la demande du Directeur exécutif de la Compagnie ;

2° Par le dépôt d'une pétition signée d'au moins cent agents non syndiqués et directement intéressés au différend ;

3° Sur la proposition même du Bureau de conciliation ;

4° Sur la requête du Bureau du Travail, dans le cas où l'exploitation menacerait d'être interrompue.

Le Railroad Bill institue un « Bureau du Travail des chemins de fer » (Railroad Labor Board) composé de neuf membres nommés directement par le Président des Etats-Unis avec l'approbation du Sénat, à savoir :

1° Trois représentants des agents choisis parmi six candidats désignés par les agents ;

2° Trois représentants des Compagnies choisis parmi six candidats désignés par les Compagnies ;

3° Trois représentants des intérêts publics.

Le Bureau du Travail connaît des différends dont le Bureau de conciliation juge qu'il ne peut assurer la solution. Au cas où le Bureau de conciliation n'aurait pas été constitué, il s'y substitue. En outre, le Bureau du Travail a dans sa compétence tous les différends portant sur des questions de salaires. Mais dans ce cas, dix jours après le jugement qu'il a rendu, il peut en suspendre l'exécution s'il constate que l'augmentation de salaires accordée est de nature à nécessiter une refonte complète des tarifs d'une Compagnie. Toute décision du Bureau du Travail doit être prise par cinq membres au moins sur neuf, dont un représentant des intérêts publics s'il s'agit de salaires. Ces décisions font l'objet d'une large publicité.

Toutes les décisions du Bureau du Travail en matière de salaires, ainsi que celles du Bureau du Travail et des Bureaux de conciliation, en ce qui concerne les règles et conditions du travail, doivent comporter des échelles de traitements et des tableaux des conditions du travail. Pour les déterminer, ils doivent tenir compte des éléments suivants :

1° Echelles de salaires payées dans d'autres industries pour un travail analogue ;

2° Rapports entre les salaires et le coût de la vie ;

3° Hasards et risques de l'emploi ;

4° Pratique et habileté requises par l'emploi ;

- 5° Degré de responsabilité ;
- 6° Caractère et régularité de l'emploi ;
- 7° Inégalités dans l'augmentation des traitements résultant d'augmentations précédentes.

Le Bureau du Travail étudie les relations des Compagnies avec leur personnel, rassemble les renseignements et les publie ainsi que ses décisions et celles des Bureaux de conciliation.

Toute partie en litige se présente en personne au Bureau ou se fait représenter par son avocat. Tout membre peut exiger la production de tout témoin ou de tout document qu'il juge indispensable. Le parjure est puni conformément à la loi.

Les pouvoirs des Bureaux de médiation et de conciliation créés par la loi du 15 juillet 1913 ne s'étendent plus désormais aux différends qui sont du ressort des Bureaux de conciliation et du Bureau du Travail.

Cette loi, qui a innové en matière de conflits ouvriers, consacre aussi l'autorité d'une puissance nouvelle : l'intérêt public. Il y a également lieu de remarquer que les pouvoirs du Bureau du Travail sont tels qu'ils instituent pratiquement l'arbitrage obligatoire, mais qu'il n'est pas prévu de sanctions pour l'application de ses décisions. Enfin les dispositions du projet Esch relatives à la représentation du personnel au sein du Bureau des Directeurs, n'ont pas été retenues.

La gestion fédérale, qui s'étendit d'avril 1917 à mars 1920, soit pendant 26 mois aboutit à un déficit de 700 millions de dollars ; la gestion par les Compa-

gnies privées a immédiatement donné de meilleurs résultats.

L'arbitrage a fait l'objet de nombreuses lois particulières. C'est ainsi qu'en 1921 (*Revue Internationale du Travail*, octobre 1922) on trouve les lois les plus diverses :

— Dans l'Etat du Kansas, la loi sur l'arbitrage obligatoire est modifié par la création d'une « Commission des Travaux Publics » à laquelle ont été transférées les fonctions et obligations incombant antérieurement au Tribunal des relations industrielles en ce qui concerne les Travaux Publics.

— En Californie, le Conseil d'Etat d'arbitrage a été dissous sans que ses fonctions aient été transférées à une organisation nouvelle.

— Dans l'Etat d'Alamba, un amendement au Code Criminel considère comme délit, le fait d'organiser une grève ou le débauchage en temps de grève « sans raison juste ou excuse légale ». Est également considéré comme délit, sans aucune exception, le fait de déclarer un boycottage, de mettre à l'index une personne ou un établissement. Les peines qui punissent les infractions peuvent être infligées à « toute personne, entreprise, société ou association. »

— Dans l'Illinois, il est interdit aux représentants des organisations ouvrières d'essayer d'obtenir de l'argent des patrons en vue de prévenir ou de régler des conflits du travail.

— Dans le Nebraska, une loi a été votée, qui interdit de molester une personne quelle qu'elle soit, en vue de l'amener à quitter son travail. Cette loi déclare illégal le fait de « rôder devant un établissement, de

le cerner, d'organiser des rondes ou d'instituer des piquets à proximité ».

§ 3. — *L'activité du Railroad Labor Board.*

Le 1^{er} mars 1920, au moment de reprendre l'exploitation de leurs lignes, les Compagnies furent saisies de demandes d'augmentation des salaires. Le Railroad Labour Board fut appelé à statuer sur ces demandes, mais une partie du personnel, perdant patience, se mit en grève en avril 1920. Pour établir sa décision, le Bureau du Travail se conforma aux prescriptions du Railroad Bill (Section 307, § d) et tint compte des sept éléments précédemment énumérés. L'acceptation ou le rejet de ses conclusions fut ensuite soumis à un referendum des Unions reconnues d'agents de chemins de fer; 15 Unions sur 16 les acceptèrent le 22 juillet 1920.

Au début de 1921 les Compagnies demandèrent au Railroad Labor Board, l'autorisation de diminuer les salaires. Par sa décision en date du 14 avril 1921, le Bureau du Travail décida que les règles et conditions du travail en vigueur depuis 1918, seraient abrogées à dater du 1^{er} juillet; il invita, en même temps, les Compagnies et leurs employés à négocier de nouvelles conventions. Puis, par sa décision N° 147 en date du 1^{er} juin 1921, il autorisa une diminution de 5 à 18 % des taux des salaires, réduction qui pour l'ensemble correspondait à une diminution moyenne de 12 %. Ses décisions des 11 août, 8 octobre, 29 novembre et 12 décembre 1921 réglementèrent le paiement des heures supplémentaires et des condi-

tions du travail dans les ateliers de chemins de fer et sur la voie. Tout en maintenant à huit heures la durée de la journée de travail, le Board n'accorde le tarif des heures supplémentaires qu'au travail fait après dix heures de présence. Des conventions signées en janvier 1922 ont stipulé que les taux ainsi réduits ne pourraient subir de modifications qu'après un préavis de trente jours, donné par l'une ou l'autre partie.

Le 1^{er} juillet 1922 une grève éclata dans les ateliers de chemins de fer. Au bout de quelque temps, la lutte se cristallisa autour de la question de savoir si les grévistes seraient réintégrés aux postes qu'ils occupaient ou si, au contraire, ils seraient obligés de repartir du plus bas point de la filière comme nouveaux agents. Un accord fut conclu le 14 septembre 1921 entre les réseaux et la Fédération des ouvriers des ateliers; les grévistes acceptaient le maintien des salaires aux taux fixés par le Railroad Labor Board; la question des droits d'ancienneté serait soumise à une commission mixte. Les grévistes furent réintégrés au cours du mois qui suivit l'accord, sauf toutefois ceux qui avaient commis des actes de violence, qui furent définitivement exclus des Compagnies.

Une décision (1) du Railroad Labor Board mise en vigueur le 1^{er} mars 1923, intéressant les catégories d'employés représentées par la Fraternité des employés des chemins de fer et des bateaux à vapeur (Brotherhood of Railways and Steamship clerks), les chargeurs (Freight handlers), les employés des trains

(1) Informations sociales du Bureau International du Travail, 8 juin 1923.

et des gares (Express and Station employees), la Fraternité internationale (1) des employés des gares (International Longshoremen's Association), reprend la disposition, annulée en 1922, qui accordait aux employés travaillant plus de huit heures par jour, ou travaillant pendant la journée consacrée au repos hebdomadaire et pendant certaines fêtes légales, un salaire une fois et demi supérieur au salaire normal. La même décision leur reconnaît également le droit à un jour de repos hebdomadaire et à sept jours de congé légal. En outre elle accorde une augmentation des salaires aux chargeurs et aux employés non spécialisés travaillant dans les gares, à raison de 2 cents par heure. Une décision en date du 1^{er} juillet 1922 avait réduit le salaire de cette catégorie de travailleurs, de 4 cents par heure.

Le tableau ci-après, permet de mieux saisir les raisons de ces variations de salaires.

ANNÉES	CHIFFRES INDEX (2)				
	des prix de gros des marchandises en général	du coût de la vie	du tarif moyen des transports		du salaire moyen des agents de chem. de fer
			marchandises	voyageurs	
1913	100	100	100	100	100
1916	127	118	98	101	117
1917	177	142	99	104	132
1918	194	174	118	125	186
1919	206	199	135	127	195
1920	226	200	146	137	239
1921	147	174	177	154	219
1922	149	169	164	151	213
1923	154	173	155	150	213
1924	157	170	155	149	212

(1) Une Fraternité est « internationale » lorsqu'elle groupe des agents appartenant au Canada et aux Etats-Unis.

(2) D'après « Le Railway Age » du 14 février 1925.

En 1913, année qui a servi de base à l'établissement des chiffres index, le salaire moyen annuel d'un agent de chemins de fer était de 761 dollars. Ce salaire s'est élevé, en 1924, à 1,610 dollars, quoique la durée moyenne de la journée de travail ait été réduite de deux heures. L'augmentation du salaire moyen de 1913 à 1924 a donc été de 112 %, tandis que celle du coût de la vie n'était que de 70 %. En d'autres termes, tout agent de chemins de fer pouvait mener en 1924, le même train de vie qu'en 1913 tout en économisant 316 dollars; son bien-être a donc augmenté.

I^{re} PARTIE

Les conditions du travail

TITRE I

Garanties morales et administratives

SECTION I. — LE RECRUTEMENT DU PERSONNEL

§ 1. — *Les conditions statutaires d'admission.*

Le recrutement du personnel est réglementé par le *Statut du personnel*. Les conditions statutaires d'admission, qui font l'objet de l'article 2, du Livre I, sont les suivantes :

« Pour pouvoir être admis dans un emploi du cadre » permanent tout candidat doit :

1° Etre Français ou naturalisé Français; » (1).

Le retour de l'Alsace-Lorraine à la France a posé une question d'ordre général qui a été résolue par l'annexe à l'article 79 du Traité de Versailles. En pratique, comme justification de leur origine française, les candidats alsaciens-lorrains doivent fournir : soit les actes de naissance de leurs pères et mères, soit un « Extrait du Registre des personnes réintégrées de plein droit dans la qualité de Français en exécution du Traité de Paix du 28 juin 1919 ».

Quant aux candidats d'origine étrangère, leur natio-

(1) « Cette condition ne s'applique pas aux Agents employés » sur les parties de réseau situées en dehors du territoire » national. Il ne peut y être dérogé sur ledit territoire que » dans des cas exceptionnels et justifiés. »

nalité, française ou étrangère, est déterminée selon l'article 8 du Code Civil. Une difficulté se présente toutefois s'il s'agit de candidats tunisiens ou algériens dont la nationalité est régie par les décrets des 24 octobre 1870 et 7 octobre 1871, les lois des 4 février 1919 et 20 décembre 1923.

Enfin les mots « être Français ou naturalisé français » doivent être interprétés dans le sens : être citoyen français, ce qui exclut certains indigènes de nos colonies qui ne sont que « sujets français ».

Les voies ferrées constituant un puissant moyen de Défense nationale, on conçoit aisément l'intérêt qu'il y a de ne pas admettre d'agents de nationalité étrangère

« 2° Remplir les conditions d'aptitude physique » fixées par les règlements du Réseau. » L'aptitude physique est constatée par un certificat médical signé par le médecin du Réseau, après la visite médicale du candidat.

« 3° Produire un extrait du casier judiciaire et un » certificat de bonne vie et mœurs » ;

« 4° Avoir satisfait aux obligations de la loi militaire » ; condition qui ne s'applique évidemment qu'au personnel masculin majeur.

« 5° Etre âgé de 18 ans au moins au jour de son » admission et de 29 ans au plus sauf dérogations » résultant, au titre militaire, des lois et règlements » d'administration publique ainsi que des conventions » intervenues entre le Réseau et l'Etat en vertu de » ces lois et règlements d'administration publique. »

« La limite d'âge inférieure pourra être abaissée, » dans les conditions prévues par le règlement du » Réseau pour les candidats à certains emplois spé-

» ciaux. Un tableau annexé au règlement du Réseau
» déterminera la liste de ces emplois. »

« Il pourra également être dérogé à la condition du
» maximum d'âge pour les veuves d'agents ou pour
» l'admission à certains emplois comportant des con-
» naissances spéciales » ;

Il faut combiner ces dispositions avec celles figu-
rant aux *Conditions de rémunération du Personnel*.
Les « élèves » peuvent être admis, à partir de 15 ans,
limite d'âge qui est abaissée : à 13 ans pour les élè-
ves (Ateliers) ; à 14 ans pour les élèves (Bureau) et
élèves (Equipe) qui sont fils d'agents : en activité,
retraités, réformés ou décédés, ou assimilés aux fils
d'agents : petits-fils, frères, neveux, petits-neveux à
la charge d'agents en activité, retraités ou réformés et
habitant avec eux.

Les veuves d'agents et les filles non mariées d'agents
décédés peuvent être admises dans les emplois d'ex-
péditionnaires jusqu'à 34 ans et dans certains emplois
jusqu'à 45 ans.

« 6° Avoir satisfait à l'examen ou au concours dont
» les conditions et le programme seront fixés par
» les Règlements du Réseau. »

« Peuvent être dispensés de cet examen les candi-
» dats sortis de certaines écoles spéciales ou pourvus
» de certains diplômes. »

« Un tableau spécial déterminera la liste de ces
» écoles et diplômes. »

« Pour l'accès aux emplois de début, la préférence
» est accordée, sous les réserves résultant, au titre
» militaire, des lois et règlements d'administration
» publique et des conventions visées au premier ali-

» néa du 5° ci-dessus, et, en cas de concours, à égalité de notes, aux femmes et enfants d'agents en activité, retraités, réformés ou décédés ; la même préférence est accordée aux petits-enfants, frères ou sœurs, neveux ou nièces, petits-neveux ou petites-nièces des agents en activité, retraités ou réformés quand ils sont à la charge de ces agents et habitent avec eux. Les intéressés doivent, pour bénéficier de cette préférence, remplir les conditions réglementaires d'admission à l'emploi qu'ils postulent.»

L'examen que l'on fait subir aux candidats aux emplois de début a pour but d'éliminer les illettrés ; il porte sur les quatre opérations (addition, soustraction, multiplication et division) et comprend en outre : une dictée et une narration. Ces rudiments sont la garantie d'une instruction suffisante du candidat pour lui permettre de lire, de comprendre et d'appliquer les règlements de sécurité et les ordres d'exécution.

§ 2. — *Le stage d'essai.*

Si le candidat remplit les conditions requises, il est admis à l'essai. La durée normale de la période d'essai est d'un an à compter du jour de l'admission à l'essai, non compris les interruptions de services pour maladies ou blessures hors service, absences irrégulières, congés sans solde.

Ainsi que l'indique l'article 3 du *Statut du Personnel*, l'admission « doit avoir lieu dans un des emplois

» de début (1) dont la liste est fixée par les règlements
» du Réseau, sauf dérogations résultant, au titre
» militaire, des lois et règlements d'administration
» publique, ainsi que des conventions intervenues
» entre le Réseau et l'Etat en vertu de ces lois et
» règlements d'administration publique.»

« Par exception, les candidats sortis de certaines
» écoles spéciales ou pourvus de certains diplômes
» ou justifiant d'expérience et de connaissances
» acquises dans leurs fonctions ou par leurs études
» antérieures peuvent être nommés à un emploi de
» grade plus élevé.»

« Un tableau spécial déterminera la liste de ces
» écoles et diplômes ou celles des justifications à
» fournir ainsi que la liste des emplois correspon-
» dants et les proportions maxima dans lesquelles,
» pour chacun de ces emplois, le recrutement pourra
» être assuré parmi des candidats remplissant les
» conditions fixées par ledit tableau.»

Le stage d'essai permet de s'assurer que le candidat possède les aptitudes nécessaires pour faire un employé de chemin de fer. L'exploitation des réseaux exige une grande discipline de la part du personnel. Aucun examen ne peut indiquer si le caractère de l'agent est de nature à l'accepter. La conduite du candidat pendant sa période d'essai permet de le juger

(1) Toutefois, par application de l'article 10, les anciens agents libérés du service militaire, qui ont obtenu une note de mérite au moins égale à 12, peuvent, s'ils en font la demande dans un délai de six mois à partir de la libération de leur classe, être repris sans examen dans l'emploi qu'ils occupaient avant leur départ. Ils sont soumis à leur réadmission à une période d'essai d'un an.

et de l'éliminer s'il y a lieu, ainsi que le prévoit l'article 4 :

« Au cours de leur période d'essai, dont la durée » est d'un an, les agents dont le service ne donne pas » satisfaction sont licenciés par décision du Chef du » Service. »

« Tout agent avant d'être licencié est mis à même » de fournir ses observations écrites. »

A l'expiration de la période d'essai, les agents donnant satisfaction, sont confirmés dans leur emploi, s'il s'agit d'agents mineurs, ou commissionnés s'il s'agit d'agents majeurs.

§ 3. — *La confirmation dans l'emploi.*

La confirmation dans l'emploi se traduit pour l'agent, par la jouissance de certains avantages.

Alors que l'agent à l'essai peut, à tout moment de son stage, être licencié, si d'une manière générale ses services ne donnent pas satisfaction, l'agent confirmé ne peut être congédié que pour une faute grave donnant lieu à une mesure disciplinaire comportant le congédiement.

Les agents confirmés ont droit à l'assistance médicale. Ils peuvent bénéficier d'un congé sans solde.

Sont confirmés dans l'emploi :

1° Les agents mineurs ;

2° Les agents majeurs exemptés, réformés ou ajournés dont la classe de mobilisation se trouve sous les drapeaux. Les agents exemptés et réformés, dont la période d'essai expire postérieurement au renvoi des militaires de même âge dans leurs foyers, ne sont

pas confirmés; leur période d'essai est prolongée jusqu'au moment de leur commissionnement. Ceux qui ont été confirmés doivent à partir de la date de libération de leur classe, et qu'elle que soit la durée de leurs services antérieurs, être considérés comme des agents à l'essai et être, à tous points de vue, traités comme tels jusqu'à la date de leur commissionnement, afin de ne pas être avantagés sur leurs camarades ayant satisfait aux obligations militaires.

La confirmation dans l'emploi ne dispense pas l'agent de la période d'essai à accomplir pour être commissionné, qu'il s'agisse d'un agent réadmis après sa délibération du service militaire, ou d'un exempté, réformé ou ajourné resté à la Compagnie pendant le séjour de sa classe sous les drapeaux.

§ 4. — *Le commissionnement.*

Le commissionnement et l'affiliation à la Caisse des Retraites de 1911 sont, en principe, deux formalités distinctes réglementées: la première par le Statut du Personnel, la seconde par le Règlement de la Caisse des Retraites de 1911. En pratique, les conditions requises pour le commissionnement et l'affiliation étant identiques, ces deux termes sont confondus et employés l'un pour l'autre. Celui d'affiliation est d'usage courant.

Le commissionnement est constaté par la remise d'un titre de nomination, délivré par le Directeur, indiquant l'emploi, la classe et le traitement ou salaire. L'affiliation est constatée par un avis d'affiliation signé par le Directeur marquant le moment à partir

duquel l'agent devient souscripteur à la Caisse des Retraites. En pratique, la lettre de commission porte l'indication qu'en exécution de l'article 6 de la loi du 21 juillet 1909, le titulaire est affilié à la Caisse des Retraites. Dans le délai de deux mois après son affiliation, tout agent doit faire connaître s'il désire, ou non, faire partie de la Caisse de Prévoyance.

Le commissionnement marque l'origine de la carrière.

Pour être commissionné, tout agent doit avoir donné satisfaction pendant une période d'essai d'un an, non compris les interruptions de services pour maladies ou blessures hors service, absences irrégulières, congés sans solde; deux mois avant la date de l'affiliation, un médecin de la Compagnie lui fait subir une visite médicale ayant pour but de constater qu'il remplit bien les conditions d'aptitude physique fixées par les règlements.

La période d'emploi continue, c'est-à-dire ne comportant pas d'interruptions de plus de 9 jours, qu'un candidat aurait accomplie comme « journalier » doit lui être comptée dans son stage d'affiliation. Un « journalier » occupé de façon continue pendant un an doit être affilié à la fin de l'année d'emploi.

Dans un autre ordre d'idées, pour ne pas avantager le personnel féminin par rapport aux candidats ayant satisfait aux obligations militaires, il a été décidé que l'origine de carrière du personnel féminin ne commencerait qu'un an après la date du renvoi dans leurs foyers des hommes de même âge. Pour pouvoir être commissionnée, une femme doit être majeure et avoir accompli un stage d'essai d'une durée continue d'un

an (1) qui commence au jour anniversaire de sa vingtième année. Jusqu'à la date anniversaire de la libération de sa classe d'âge, une femme ne reçoit comme traitement que le montant du premier échelon de son échelle, diminué de la valeur du premier intervalle.

Le commissionnement assure la stabilité de l'emploi. Le renvoi d'un agent commissionné ne peut avoir lieu que s'il est l'objet d'une sanction disciplinaire entraînant la congédiement; il bénéficie d'un délai-congé d'un mois alors que l'agent à l'essai peut être remercié à tout moment sous réserve d'un délai-congé de huit jours.

§ 5. — *Les emplois réservés.*

Les conditions statutaires d'admission font allusion à « certaines dérogations résultant, au titre militaire, des lois et règlements d'administration publique ainsi que des conventions intervenues entre le Réseau et l'Etat en vertu de ces lois et règlements d'administration publique ».

En effet, en vertu de la Convention du 3 décembre 1903 et de la loi du 21 mars 1905, les anciens sous-officiers rengagés comptant dix ans de services, dont quatre ans dans le grade de sous-officier, et âgés de moins de 37 ans, peuvent être admis dans une Compagnie de chemins de fer, s'ils en font la demande à l'Autorité Militaire, et après avoir subi un examen spécial. Dans le cas où ils sont admis, ces candidats sont commissionnés d'office, au minimum de traite-

(1) A noter que le congé d'accouchement de trente jours n'interrompt pas le stage et n'en modifie pas la durée.

ment de leur emploi et avec ancienneté du jour de leur prise de service. Les modalités d'application de la loi de 1905, pour chaque réseau, ont paru au *Journal Officiel* du 19 octobre 1906. En cas de contestation, les difficultés qui pourraient se présenter sont discutées entre les Compagnies et le Ministre de la Guerre, l'article 7 de la Convention de 1903 ayant en outre eu soin de spécifier que la convention ne pourrait avoir pour effet de créer un droit individuel au profit des intéressés. La loi du 8 août 1913 a étendu aux officiers mariniens, quartiers-maîtres et marins, le bénéfice des dispositions des articles 69 et suivants de la loi du 21 mars 1905, consacrant la Convention de 1903. En pratique, le personnel fourni par ce recrutement est numériquement sans importance.

Il n'en est pas de même pour les réformés N° 1 de la guerre, dont l'admission est réglementée par la loi du 17 avril 1916 modifiée par la loi du 30 janvier 1923. Cette loi intitulée « Loi réservant des emplois aux anciens militaires pensionnés pour infirmités de guerre, ainsi qu'aux veuves et aux orphelins de guerre » a créé, au profit des pensionnés définitifs ou temporaires, par suite de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées par le fait ou à l'occasion du service, au cours de la guerre de 1914-1919 ou au cours des expéditions postérieures à la promulgation de la loi du 23 octobre 1919 et déclarées campagnes de guerre par l'autorité compétente, un droit qui doit s'exercer dans un délai de cinq ans à partir de la date de promulgation du décret les concernant (décret du 13 juillet 1923). Passé ce délai, les invalides de guerre auront, pendant un nouveau délai de cinq

ans, un droit de préférence sur les militaires engagés et rengagés, mais selon un certain pourcentage fixé par un règlement d'administration publique. Pour les militaires visés au titre des expéditions postérieures à la guerre de 1914-1919, le délai de cinq ans court à partir du jour de leur admission à la pension.

L'article 9 spécifie que pendant un délai de cinq ans, à partir du règlement d'administration publique prévu par la loi du 30 janvier 1923 et qui fait l'objet du décret du 13 juillet 1923), les veuves de guerre non remariées, les veuves de guerre remariées ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 18 ans, ou plus âgés mais infirmes et à leur charge, issus de leur mariage avec un militaire mort pour la France, les mères non mariées ayant un ou plusieurs enfants de 18 ans ou plus âgés mais infirmes et à leur charge, enfants reconnus d'un militaire mort pour la France, pourront, sans condition d'âge, obtenir les emplois féminins réservés de l'Etat, des établissements publics, des départements, des communes. L'article 9 ne concerne pas les Compagnies privées mais s'applique aux Réseaux de l'Etat qui constituent des « établissements publics » visés par la loi. L'article 11 assimile, quant aux droits, les orphelins de la guerre aux veuves de guerre.

Le mécanisme de la nomination fait l'objet de l'article 5 : Lorsqu'il y a lieu de nommer à un emploi réservé, le Ministre ou l'Administration dont relève l'emploi à pourvoir avise le Ministre des pensions, qui indique le candidat dont le tour de nomination est arrivé.

Les candidats ne sont soumis à aucune condition d'âge; ils subissent une visite médicale et passent un examen d'instruction générale devant une commission mixte dont les conclusions éclairent le Ministre des Pensions.

Dans le mois qui suit la notification de la décision ministérielle, ou, s'il s'agit d'une nomination irrégulière, dans le mois de la publication de la nomination au *Journal Officiel*, les intéressés peuvent former un recours qui est examiné par le Conseil d'Etat suivant les formes adoptées pour les affaires contentieuses. Ces recours sont jugés sans frais, dans le délai de trois mois à partir de l'arrivée des pièces au Secrétariat du Conseil d'Etat; ils sont dispensés du droit de timbre et du ministère des avocats au Conseil d'Etat.

Enfin l'article 7 dispose qu'une entreprise industrielle ou commerciale ne pourra, à l'avenir, obtenir une concession, un monopole ou une subvention de l'Etat, du Département, de la Commune, de l'Algérie ou des Colonies, qu'à la condition de réserver aux invalides de guerre un certain nombre d'emplois à déterminer au cahier des charges.

§ 6. — *La crise de recrutement de 1924.*

Avant la guerre de 1914-1919, chaque Réseau recrutait son personnel dans les régions qu'il desservait, système qui a l'avantage de ne pas séparer l'agent de ses attaches familiales. Le nombre des candidats dépassait de beaucoup celui des vacances.

En 1924 il n'en est plus ainsi, le recrutement est

pénible et il y a insuffisance notoire de candidats pour le Nord et l'Est. Les Réseaux cherchent à y remédier en élargissant leur zone de recrutement, en se tenant en contact avec les Offices départementaux et municipaux de placement, en faisant de la propagande parmi les militaires libérables avec le concours des Ministères intéressés, enfin en reculant la limite d'âge d'admission aux emplois de début de 29 à 35 ans (1).

Malgré ces mesures la crise du recrutement s'accroît et il est intéressant de connaître ses causes ainsi que celles des démissions de nombreux agents.

Après les hostilités, le chômage qui sévissait d'une manière générale avait contribué à fournir facilement des candidats aux Réseaux; mais cette situation ne dura pas. Le commerce et l'industrie reprirent rapidement leur essor, offrant des salaires de plus en plus élevés alors que ceux des employés de chemins de fer restaient stationnaires. Les employés d'entreprises privées travaillant dans des conditions analogues à celles des employés de chemins de fer et gagnant beaucoup plus, les préférences des candidats vont au commerce et à l'industrie. La différence des gains est telle que les jeunes agents des réseaux préfèrent démissionner pour trouver à l'extérieur une situation immédiatement meilleure, sans tenir compte des pourparlers de relèvement des salaires qui étaient engagés. Il y eut défection de la part de nombreux agents de bureau, et, fait à noter, de

(1) Le *Statut du Personnel*, Livre I, article 2, prévoit qu'à titre provisoire jusqu'au 1^{er} janvier 1925, les Réseaux ont la faculté de porter cette limite à 35 ans.

la part des meilleurs, de ceux possédant une bonne instruction générale. Les causes de ces départs doivent être attribuées aux difficultés matérielles de la vie et à l'attrait de salaires plus élevés au dehors. Fin 1924, les salaires alloués aux agents à l'essai, débutant aux réseaux, étaient pour certaines régions, inférieurs au minimum nécessaire pour l'existence.

Par ailleurs, la mentalité de la masse a évolué d'une façon sensible. Une partie des candidats éventuels désire travailler sans trop d'efforts, de danger ou de responsabilité. En outre, le grand nombre témoigne une tendance marquée à ne plus accorder autant de considération qu'autrefois à la stabilité et aux garanties offertes par les situations administratives, et à s'attacher aux avantages matériels apparents et immédiats. Ce fait provient de ce que, en 1924, l'employé comme l'ouvrier, est constamment sollicité et sait qu'il trouvera toujours du travail. Aussi cèdera-t-il à certains désirs matériels de bien-être, de distractions coûteuses, de luxe même. Le souci de l'avenir, l'assurance contre la maladie, la sécurité de la vieillesse par la retraite, les avantages immédiats tels que les voyages gratuits n'ont plus autant d'attrait qu'autrefois sur le candidat qui leur préfère les commodités du commerce ou de l'industrie : semaine anglaise, pas ou peu de travail de nuit, repos tous les dimanches et fêtes, vie en famille, congés attribués aux dates demandées, risques d'accidents graves écartés, discipline moins sévère.

Le 1^{er} janvier 1925, les traitements des employés de chemins de fer ayant été relevés dans des proportions les mettant à égalité avec ceux du commerce

et de l'industrie, puis une crise industrielle et commerciale ayant eu lieu, la question du recrutement ne s'est plus posée, les candidats, plus sérieux, d'un niveau moyen plus élevé se présentant en nombre suffisant pour combler les vacances.

SECTION II. — LES GARANTIES DISCIPLINAIRES

§ 1. — *Les mesures disciplinaires.*

Plus que dans n'importe quelle autre administration, le personnel des Compagnies de chemins de fer doit être discipliné. La sécurité de l'exploitation en dépend pour une grande partie, et l'on ne saurait par conséquent contester l'importance de la question des mesures disciplinaires. Toutefois les sanctions ne doivent pas être arbitraires. Aussi le Statut du Personnel les a-t-il réglementées dans plusieurs de ses articles. Leur plus ou moins grande rigueur est fonction de la nature de la faute, de sa gravité, de sa fréquence, du grade du fautif.

Les mesures disciplinaires dont peuvent être frappés les agents non commissionnés sont (article 7 du Livre I) :

1° Punitions à la décision du Chef de Service régional :

- a) Le rappel à l'ordre ;
 - b) Le blâme sans inscription au dossier ;
 - c) Le blâme avec inscription au dossier ;
- 2° Punitions à la décision du Chef du Service :
- d) Le dernier avertissement ;
 - e) Le congédiement par mesure disciplinaire.

Toute nouvelle faute commise dans le délai de douze mois à partir de la notification d'un dernier avertissement et comportant une punition à la décision du Chef du Service entraîne nécessairement le congédiement par mesure disciplinaire. Les mesures disciplinaires doivent être prises personnellement et sans délégation par les fonctionnaires ci-dessus qualifiés ou, le cas échéant, par ceux qui sont régulièrement désignés pour les remplacer dans leurs fonctions.

Les mesures disciplinaires dont peuvent être frappés les agents commissionnés sont (article 36 du Livre II) :

a) Punitions prononcées par le Chef de Service régional :

1° Le rappel à l'ordre ;

2° Le blâme sans inscription au dossier ;

3° Le blâme avec inscription au dossier ;

b) Punitions prononcées par le Chef du Service :

4° Le blâme avec réduction de la gratification ;

c) Punitions prononcées par le Directeur :

5° Le blâme du Directeur avec réduction de la gratification ;

6° Le blâme du Directeur avec retard d'avancement d'un à quatre mois ;

7° Le blâme du Directeur avec descente d'une échelon de traitement ;

8° Le déplacement par mesure disciplinaire ;

9° La rétrogradation à un grade inférieur ;

10° Le dernier avertissement ;

11° La radiation des cadres ;

12° La révocation.

Toutes les punitions supérieures à celle du 5° entraînent la suppression de toute gratification et, s'il y a lieu, la radiation du tableau d'aptitude.

Toute faute nouvelle commise dans le délai de douze mois à partir de la notification d'un dernier avertissement et comportant une punition prononcée par le Directeur, entraîne la radiation des cadres ou la révocation.

Les fonctionnaires ci-dessus qualifiés, ou ceux qui sont régulièrement désignés pour les remplacer dans leurs fonctions, doivent prononcer personnellement et sans délégation les mesures disciplinaires relevant de leur compétence.

L'article 37 spécifie que les condamnations sans sursis pour assassinat, meurtre, vol, concussion, escroquerie, abus de confiance, attentat à la pudeur, tentative d'assassinat, de meurtre, de vol et de concussion entraînent la révocation de plein droit.

Il est à noter que la révocation a les mêmes conséquences que celles de la radiation des cadres ; mais, étant la conséquence d'une faute grave entre la discipline ou d'un manque d'honnêteté, la révocation a un caractère infamant.

Enfin, d'après l'article 38, tout agent qui compromet l'exécution du service ou qui commet une faute grave peut être immédiatement affecté à d'autres fonctions ou suspendu jusqu'à ce qu'il ait été statué définitivement sur son sort.

L'affectation à d'autres fonctions et la suspension sont prononcées par le Chef de Service régional. Il en est immédiatement rendu compte au Chef du Service et au Directeur.

La suspension entraîne la privation totale du traitement ou salaire dans le cas où l'agent a abandonné son poste ou s'est rendu coupable des crimes ou délits indiqués à l'article précédent et où il y a aveu du coupable, flagrant délit ou incarcération préventive. Elle entraîne également la suppression de tous les avantages accessoires (facilités de circulation, fournitures diverses, etc.) Sauf dans le cas d'abandon de poste, si le Directeur, après instruction, ne prononce contre lui aucune punition qui l'exclue du Réseau, l'intéressé a droit à la restitution du traitement ou salaire retenu. Il recouvre tous ses droits à l'avancement, éventuellement avec effet rétroactif.

Certaines fautes graves tombent d'ailleurs sous le coup de la loi du 15 juillet 1845. Tel est le cas : du sabotage (articles 16, 17, 18) ; de la « maladresse, imprudence, inattention, négligence ou inobservation des lois ou règlements » (article 19) ayant involontairement causé sur un chemin de fer, ou dans les gares ou stations un accident qui a occasionné des blessures ou la mort ; de l'abandon de poste, article 20 : « Sera puni d'un emprisonnement de six mois » à deux ans, tout mécanicien, conducteur ou garde » frein qui aura abandonné son poste pendant la » marche du convoi. » Il faut, bien entendu, que cet abandon soit volontaire.

Les faits pouvant donner lieu à des sanctions disciplinaires, font l'objet d'une enquête du Chef local, qui rédige un rapport contenant ses propositions de punitions appuyées de l'exposé des faits et le cas échéant du témoignage des agents qui y ont participé. L'article 39 du Statut du Personnel spécifie que

« l'intéressé doit, dans tous les cas, avoir été mis à » même de fournir ses explications par écrit ».

Les propositions de punitions sont présentées par les Chefs directs des intéressés et, s'il y a lieu, transmises par la voie hiérarchique à l'autorité compétente pour statuer. Lorsque la gravité de la faute entraîne le renvoi de l'affaire devant le Conseil d'enquête, l'intéressé doit toujours être avisé par écrit.

Les mesures disciplinaires sont notifiées par écrit aux intéressés qui en émargent une copie à titre d'accusé de réception sur laquelle mention est faite, le cas échéant, des sanctions pécuniaires corrélatives.

Les fautes commises à l'occasion du service peuvent être divisées en deux grandes catégories : les fautes professionnelles d'une part, les manquements à la discipline d'autre part.

La faute, plus ou moins grave par elle-même peut n'être qu'occasionnelle et ne pas entacher la manière de servir de l'agent. La faute occasionnelle doit être appréciée avec indulgence et il doit être tenu compte de toutes les circonstances susceptibles d'atténuer la rigueur de la sanction à prendre. Par contre, la sévérité doit être la règle pour les fautes graves contre la sécurité ainsi que pour les fautes professionnelles répétées à intervalles rapprochés qui entachent la manière de servir de l'agent et contre lesquelles, dans l'intérêt même du fautif, il importe de réagir. La gravité d'une faute et la rigueur de la sanction qu'elle entraîne vont en s'accroissant avec l'élévation du grade de l'agent fautif, surtout lorsqu'il s'agit d'un manquement à la discipline.

§ 2. — *Les sanctions pécuniaires.*

Les mesures disciplinaires autres que celles supérieures au blâme du Directeur avec retard d'avancement, n'auraient aucune efficacité si certaines d'entre elles ne s'accompagnaient pas de sanctions pécuniaires.

Ainsi, lorsqu'un agent se rend coupable de prise tardive de service, de cessation prématurée de service, ou d'absence plus ou moins longue pendant son service, la période de temps pendant laquelle il n'a pas travaillé n'est pas rémunérée. Cette mesure est indépendante de la sanction disciplinaire à intervenir pour la faute commise. Dans ce cas particulier, l'agent subit une réduction de solde calculée comme suit :

a) Pour les absences inférieures à une journée entière, le temps d'absence irrégulière est arrondi au quart d'heure inférieur. La réduction est calculée en rapportant le temps d'absence à la durée du service que l'agent devait assurer (normalement 8 heures). C'est ainsi qu'un agent assurant un service comportant 9 heures de présence, (correspondant à 8 heures de travail effectif), subira une retenue de $\frac{1}{9}$ de son salaire journalier pour une absence d'une heure.

b) Pour les absences supérieures à une journée, il y a suppression de la solde journalière pour chaque journée d'absence.

Chaque fois que l'absence atteint ou dépasse une heure, il y a réduction proportionnelle des rémunérations accessoires (indemnité de résidence, par exem-

ple) et suppression des primes de travail dont l'agent peut bénéficier.

Indépendamment de ces circonstances, il peut y avoir suppression de la prime de travail pour toute faute ayant donné lieu à une punition au moins égale au blâme du Chef de Service régional.

Le cas échéant, il peut y avoir suppression d'une prime de rendement, sans que la faute commise ait donné lieu à une autre mesure disciplinaire.

Dans le cas de détérioration ou de perte d'objets mobiliers appartenant au Réseau et résultant de la négligence d'un agent, une partie des frais, résultant de la réparation ou du remplacement peut être laissée, d'après les barèmes fixés à l'avance, à la charge du fautif, à titre de participation. Cette mesure a été prise pour que les agents ne se désintéressent pas du matériel qui leur est confié.

§ 3. — *Le Conseil d'enquête.*

Le *Statut du Personnel* a prévu qu'un Conseil d'enquête serait appelé à donner son avis sur toutes les propositions de punitions réservées à la décision du Directeur.

Le Conseil d'enquête comprend (article 40), sous la présidence d'un délégué du Directeur :

1° Trois agents supérieurs, dont un au moins du service de l'intéressé, désignés par le Directeur;

2° Trois agents, dont un au moins du service de l'intéressé, pris par roulement sur un tableau dressé par ordre d'ancienneté parmi les vingt délégués du Personnel auprès du Directeur.

Il y a un délégué suppléant par délégué titulaire.

Les délégués du personnel doivent être d'un grade au moins égal à celui de l'agent qui passe devant le Conseil d'enquête. Dans le cas où il n'est pas possible de trouver le nombre d'agents suffisants remplissant cette condition parmi les délégués auprès du Directeur, on complète le Conseil par des délégués auprès du Chef du Service dont l'intéressé fait partie, en les prenant par roulement sur un tableau dressé par ordre d'ancienneté.

En aucun cas, le Chef direct qui propose la punition ne peut siéger au Conseil d'enquête. L'agent traduit devant le Conseil d'enquête peut se faire assister par un défenseur de son choix pris parmi ses camarades du Réseau.

L'avis du Conseil d'enquête peut toujours être modifié en faveur de l'intéressé par le Directeur ; celui-ci ne peut le modifier dans un sens défavorable que si la décision du Conseil n'a pas été prise à l'unanimité des voix et à charge d'en rendre compte immédiatement au Ministre des Travaux Publics.

Toutefois, certaines punitions sont prononcées par le Directeur sans intervention du Conseil d'enquête. Ce sont celles qui résultent des fautes prévues par l'article 42 du Statut du Personnel :

« Le Directeur statue, sans l'intervention du Conseil d'enquête, sur les propositions de punition à la suite de vols, escroqueries, abus de confiance et attentat à la pudeur ayant entraîné des condamnations avec sursis. »

« En cas de cessation collective ou concertée de service, toutes peines disciplinaires peuvent être

» prononcées par le Directeur, sans intervention du
» Conseil d'enquête.»

Ces dispositions statutaires ont été complétées par un «Règlement concernant le fonctionnement du Conseil d'Enquête» qui précise et fixe les modalités d'exécution.

Lorsqu'une affaire est renvoyée devant le Conseil d'enquête, l'intéressé en est avisé par écrit dix jours au moins avant la date de la séance du Conseil. Le dossier de l'affaire est tenu à la disposition de l'agent en cause ainsi que des membres du Conseil pendant la demi-journée précédant la séance. Pendant la séance, le Président conduit et dirige les débats. Le Conseil délibère à huis clos ; ses membres font connaître verbalement leur avis au Président. L'intéressé reçoit toutes facilités pour comparaître devant le Conseil d'enquête. Il peut se faire assister par un de ses camarades du réseau, à condition d'en informer son Chef direct six jours au moins avant la réunion du Conseil, et de lui donner le nom de son défenseur ainsi que l'acceptation écrite de celui-ci. Le défenseur peut prendre connaissance du dossier de l'affaire quatre jours avant la séance. Le Directeur peut récuser l'agent choisi comme défenseur, en particulier, si celui-ci a été mêlé à l'affaire soumise au Conseil ; dans ce cas un nouveau délai de quatre jours est accordé à l'agent mis en cause pour faire choix d'un autre défenseur.

Dans son ensemble, le régime actuel des mesures disciplinaires ne provoque pas de critiques sérieuses. Si les agents se plaignent parfois d'être trop souvent punis pour ce qu'ils estiment n'être que des pecca-

dilles, ils ne peuvent nier que les punitions infligées sont méritées et proportionnées à la faute commise. D'ailleurs, les punitions graves sont l'exception. Le Conseil d'enquête est une institution bien conçue, qui fonctionne normalement et qui donne satisfaction au personnel. Il est à remarquer que les agents pris parmi les délégués du personnel sont ordinairement enclins à être trop sévères quant à l'appréciation des fautes commises par leurs camarades ; l'élément modérateur du Conseil est représenté par les agents supérieurs désignés par le Directeur.

SECTION III. — LES GARANTIES MORALES.

§ 1. — *La représentation du personnel.*

Le *Statut du Personnel* a institué par ses articles 8 à 15 du Livre II un régime de représentation du personnel très intéressant à étudier, qui d'ailleurs fonctionne normalement et à l'entière satisfaction des intéressés.

Dans chacun des services de l'Exploitation, de la Voie et des Travaux, du Matériel et de la Traction, et de l'Administration centrale, les agents des services actifs et des bureaux sont groupés par catégories en vue de leur représentation.

Dans chaque circonscription régionale, les agents d'une même catégorie élisent parmi eux, et au suffrage direct :

1° Des délégués titulaires à raison de 1 délégué par 300 électeurs inscrits et avec un minimum de 2 délégués par catégorie ;

2° Un nombre double de délégués suppléants (1).

Ces délégués, dénommés délégués régionaux, sont appelés à conférer tous les trois mois avec le Chef de Service régional pour lui soumettre leurs desiderata relativement à l'organisation du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à toutes les questions locales qui pourront se présenter, à l'exclusion des questions d'ordre général. Les ordres du jour de ces réunions, qui ont lieu séparément pour chaque catégorie, sont communiqués quinze jours à l'avance par le Chef de Service régional aux délégués du personnel qui, dans les huit jours, peuvent demander l'inscription à l'ordre du jour de questions les intéressant et rentrant dans les attributions du Chef de Service régional.

Les délégués régionaux collaborent en outre avec le Chef de Service régional, à l'établissement des listes de gratifications, bonifications d'ancienneté, chevrons et des tableaux d'aptitude.

En dehors de ces réunions périodiques, des conférences spéciales entre les délégués et le Chef de Service régional peuvent être décidées par celui-ci, soit de sa propre initiative, soit sur la demande des délégués.

Dans chaque service les délégués régionaux titulaires d'une même catégorie élisent parmi eux pour l'ensemble du réseau :

1° Des délégués dénommés délégués auprès du Chef du Service (2) dont le nombre est calculé à rai-

(1) L'ordre de suppléance est déterminé par le nombre de voix acquis aux délégués et, à égalité de voix, par l'âge.

(2) Le Chef du Service est le Chef d'un des services suivants: Exploitation, Voie et Travaux, Matériel et Traction, ou, pour les Agents de l'Administration centrale, le fonctionnaire supérieur désigné, à cet effet, par le Directeur.

son de 1 délégué par 3.000 agents avec un minimum de 2 par catégorie ;

2° Un nombre double de délégués suppléants.

Ces délégués collaborent, avec le Chef du Service, à l'établissement des tableaux de classement et d'aptitude.

Ils se réunissent en outre trimestriellement pour conférer avec le Chef de leur service au sujet des questions d'ordre général intéressant exclusivement ce service. Le processus suivi pour ces réunions ainsi que pour les conférences spéciales est le même que celui précédemment indiqué pour les délégués régionaux. Les délégués auprès du Directeur dont dépend la catégorie représentée par les délégués auprès du Chef du Service, assistent à ces réunions.

Les délégués titulaires auprès des Chefs de Service régionaux élisent parmi eux les délégués auprès du Directeur dans les conditions suivantes :

Le nombre des délégués est de vingt, savoir :

— sept pour le Service de l'Exploitation ;

— sept pour le Service du Matériel et de la Traction ;

— trois pour le Service de la Voie ;

— trois pour les Services centraux.

Les élections ont lieu par groupe ou réunion de groupes, dans les conditions indiquées par un règlement du réseau. Chaque groupe ou réunion de groupes d'un service désigne, en outre du délégué titulaire, deux délégués suppléants.

L'ensemble des vingt délégués forme une délégation unique. Les conférences portent uniquement sur les questions d'ordre général ; les questions commu-

nes à deux ou plusieurs services sont directement portées devant le Directeur qui connaît en outre des questions préalablement examinées dans les conférences auprès du Chef d'un Service sur lesquelles une décision définitive n'a pu intervenir.

Les conférences auprès du Directeur ont lieu semestriellement ; les ordres du jour en sont communiqués un mois à l'avance aux délégués qui, dans les huit jours, peuvent réclamer l'inscription d'autres questions d'ordre général (1).

Les délégués aux différents degrés sont élus pour trois ans et sont rééligibles. Un délégué suppléant n'est appelé à exercer une fonction quelconque de délégué qu'à défaut d'un titulaire. Un délégué titulaire manquant ou empêché est remplacé par un de ses suppléants dans l'ordre du tableau. Tout délégué ou délégué suppléant qui vient à quitter le réseau pour une cause quelconque, ou qui est mis en disponibilité, ou qui change de catégorie ou de service, perd sa qualité de plein droit. Il en est de même pour les délégués régionaux qui changent de circonscription.

Si les limites d'une ou plusieurs circonscriptions régionales viennent à être modifiées au cours d'une période triennale, le Directeur décide s'il y a lieu de procéder à des élections nouvelles pour chacune des circonscriptions en cause. Il n'y a lieu à élections partielles pour les délégués régionaux et les délégués auprès du Chef du Service que si le nombre cumulé

(1) L'article 49 spécifie que les règlements visés par le Statut du Personnel ainsi que les instructions générales pour son application doivent être établis par l'Administration du Réseau après entente avec les Administrations des autres Réseaux et avis des délégués auprès du Directeur.

des délégués titulaires ou suppléants représentant une catégorie d'un service tombe au-dessous de trois, et, pour les délégués auprès du Directeur, que si un groupe ou réunion de groupes d'un service n'est plus représenté.

Les opérations auxquelles un ou plusieurs délégués n'assistent pas sont valables si tous les délégués intéressés ont été touchés par une convocation régulière huit jours au moins à l'avance. Tout membre d'une Commission doit s'abstenir de prendre part aux délibérations auxquelles il est personnellement intéressé.

Les catégories ainsi que les circonscriptions régionales peuvent être modifiées par le Directeur après avis des délégués représentant auprès de lui le service intéressé.

Un « Règlement relatif à l'élection des délégués pour la représentation du personnel » et un « Règlement concernant le rôle et les attributions des délégués » fixent les détails d'application. Il y est bien spécifié que chaque délégué régional ne peut demander l'inscription à l'ordre du jour que de questions concernant l'application des règlements de travail, d'hygiène et de sécurité, à l'exclusion des questions de gestion proprement dites. Il y est rappelé qu'en dehors du rôle qu'ils ont à jouer dans les Commissions de classement, les délégués n'ont pas à s'immiscer dans les questions concernant la situation individuelle de tel ou tel agent, n'ont à intervenir que dans les questions intéressant le service proprement dit et doivent rester étrangers à toute affaire disciplinaire. Il en est de même pour les délégués auprès du Chef du Service.

Toutes facilités sont accordées aux délégués pour

l'exercice de leurs fonctions. Pendant toute la durée des opérations pour lesquelles ils ont été régulièrement convoqués ou autorisés, les délégués sont considérés comme étant en service, reçoivent leur salaire normal augmenté des primes qu'ils auraient pu gagner et des frais de déplacement et autres indemnités correspondantes d'après leur grade. Ils reçoivent en outre, une indemnité annuelle forfaitaire pour leurs frais de correspondance.

Si un délégué s'abstenait, sans motif valable, d'assister à une partie des opérations pour lesquelles il a été convoqué, il serait considéré comme absent irrégulièrement et passible de ce chef des peines disciplinaires prévues par le Statut.

§ 2. — *La notation du personnel.*

La notation du personnel a une grande importance parce que, d'une part, elle a une répercussion immédiate sur le montant des gratifications annuelles et que, d'autre part, elle influe sur l'avancement en grade. Aussi le *Statut du Personnel* a-t-il précisé les règles à suivre dans ses articles 16 à 24 du Livre II.

A la fin de chaque année, chaque agent reçoit du ou des agents de grades supérieurs désignés pour chaque grade par le Directeur, une note de mérite cotée de 0 à 20 et tenant compte de sa valeur professionnelle, de sa conduite et de son travail, et de la difficulté du ou des postes tenus dans l'année. Cette note est complétée par une appréciation générale des qualités de l'intéressé. La note numérique et l'appréciation écrite sont inscrites, pour chaque agent, sur une feuille

signalétique. Ces feuilles signalétiques sont transmises au Chef de Service régional qui revise, s'il y a lieu, les notes de mérite, les complète par son appréciation écrite, puis établit pour chaque grade une liste de classement commune à l'ensemble de sa circonscription.

Les listes de classement au premier degré ainsi dressées sont examinées, pour chaque grade, par une commission régionale composée :

1° Du Chef de Service régional assisté de deux fonctionnaires désignés par le Directeur ;

2° De deux délégués régionaux de la catégorie à laquelle appartiennent les agents à classer (1).

Le Chef de service régional apporte aux notes de mérite et aux listes de classement les corrections pour lesquelles il est d'accord avec les délégués et les transmet, ainsi remaniées, s'il y a lieu, au Chef du Service. Si sur une liste il n'y a pas accord entre le Chef de Service régional et les délégués, les observations utiles de l'un et des autres sont formulées par écrit, signées et annexées à la transmission au Chef du Service.

A l'aide des listes de classement des agents appartenant aux échelles 6 et au-dessous, le Chef du Service dresse, après avoir révisé s'il y a lieu les notes de mérite, autant de tableaux de classement qu'il a reçu de listes des Chefs de Service régionaux. Pour les agents des échelles 7 et au-dessus, le Chef du Service dresse dans chaque grade à l'aide des listes de classement présentées par les Chefs de Service régionaux,

(1) Quand il y a auprès du Chef de Service Régional plus de deux délégués titulaires d'une catégorie, la Commission comprend les deux délégués de cette catégorie qui ont obtenu le plus grand nombre de voix.

un tableau de classement commun à l'ensemble du Réseau.

Les tableaux de classement dressés par le Chef de Service, accompagnés, s'il y a lieu, des observations présentées au sujet des listes de classement, sont examinés par une Commission Centrale, composée :

1° Du Chef du Service assisté de deux fonctionnaires désignés par le Directeur;

2° De deux Délégués auprès du Chef du Service de la catégorie à laquelle appartiennent les agents intéressés.

Le Chef du Service apporte aux notes de mérite et aux tableaux de classement les corrections pour lesquelles il y a accord entre lui et les délégués. Ces tableaux sont transmis au Directeur. Ceux pour lesquels l'accord n'est pas complet entre le Chef du Service et les délégués sont accompagnés des observations du Chef du Service et de celles des délégués.

Sur le vu des propositions qui lui sont transmises par le Chef du Service, et, s'il y a lieu, des observations qui ont été présentées par les délégués, le Directeur arrête les tableaux.

A chaque échelon de chaque grade (1) correspondent une gratification normale dont le montant représente un certain pourcentage du traitement annuel,

(1) Les traitements afférents aux différents grades ont été répartis en 18 catégories appelées *échelles de traitements*. Chaque échelle, qui comporte la succession des salaires attribués suivant l'ancienneté à un agent restant dans le même grade, est divisée en échelons séparés par les temps d'ancienneté nécessaires pour passer d'un traitement au traitement suivant; ces intervalles communs à toutes les échelles constituent les délais d'avancement. Chaque échelle comporte 9 échelons et 8 délais d'avancement variant entre 2 et 4 ans.

quatre degrés de gratifications majorées et quatre degrés de gratifications réduites; la valeur de ces degrés est en rapport avec celle de la gratification normale.

Les agents dont la note de mérite est supérieure ou égale à 12 reçoivent au moins la gratification normale; ceux pour lesquels cette note est comprise entre 11 et 8 reçoivent une gratification réduite, ceux pour lesquels cette note est inférieure à 8 ne reçoivent aucune gratification.

La gratification peut être réduite ou supprimée par mesure disciplinaire. En outre, lorsqu'un agent a été malade au cours de l'exercice, la gratification à laquelle lui donnerait normalement droit sa note de mérite est diminuée en fonction du nombre total de jours de maladie de l'exercice à raison de 1 dixième par 30 jours de maladie en sus de 29 premiers, et de 10 dixièmes à partir de 270 jours et au-dessus.

Les gratifications majorées ne peuvent être accordées qu'aux agents dont la note de mérite est au moins égale à celle fixée pour chaque degré de majoration. En outre, le *Statut de rémunération* précise qu'à moins d'une décision du Directeur, le nombre des gratifications majorées ne peut pas dépasser la moitié de l'effectif des agents du grade, le nombre cumulé des gratifications des trois degrés les plus élevés les trois huitièmes de cet effectif, le nombre des gratifications des deux degrés les plus élevés les deux huitièmes de cet effectif et le nombre des gratifications majorées du degré le plus élevé le huitième de cet effectif.

D'autre part, le passage dans un même grade d'un échelon à l'échelon supérieur s'effectue normalement

à l'expiration du délai indiqué aux échelles de rémunération. Ce délai peut être réduit ou augmenté par des bonifications d'ancienneté ou des retards à l'avancement.

Les bonifications d'ancienneté sont attribuées annuellement aux agents les plus méritants et ont une valeur de un, deux, trois ou quatre mois. Le nombre total d'agents bénéficiant des bonifications d'ancienneté ne peut dépasser le tiers de l'effectif des agents du grade. Le nombre des bonifications d'ancienneté de plus de deux mois ne doit pas dépasser un sixième de l'effectif des agents du même grade et le nombre des bonifications de plus d'un mois ne doit pas dépasser le quart de l'effectif des agents. Le nombre des bonifications de quatre mois ainsi que le nombre des bonifications d'un mois ne doivent pas respectivement dépasser le quart du nombre total des bonifications d'ancienneté accordées.

Les retards d'avancement ne peuvent être prononcés que comme conséquence de sanctions disciplinaires; ils sont fixés et notifiés en même temps que la sanction. L'avancement peut, en outre, être retardé dans les conditions fixées par les règlements du réseau, en cas de maladie prolongée entraînant réduction de la solde.

L'attribution des bonifications d'ancienneté et des gratifications est faite pour chaque grade au moyen de tableaux de classement (1).

(1) L'article 46 du *Statut du Personnel* rappelle qu'il ne doit figurer aucune recommandation ni dans les dossiers des candidats appelés à subir des examens et concours, ni dans ceux des agents en fonctions. Toute infraction à cette règle donne lieu, contre l'agent qui a prescrit le classement de la pièce

Dans la notation des agents il doit être fait usage de tous les degrés des échelles des notes, de manière à obtenir, dans chaque circonscription régionale et pour chaque grade, des moyennes comparables qui permettent de réaliser l'unité de notation sur l'ensemble du réseau.

Les punitions n'influent pas sur les notes lorsqu'elles sanctionnent des fautes résultant de défaillances passagères; il en est différemment lorsqu'elles sont la marque d'une insuffisance professionnelle, d'un mauvais travail ou d'une mauvaise conduite habituels.

Les feuilles signalétiques sont mises à la disposition des Membres des Commissions régionales ou centrales huit jours au moins avant la date de leur réunion. Elles sont communiquées à l'intéressé après fixation définitive de ses notes de mérite et d'aptitude.

Pour récompenser certains agents, le Statut du Personnel prévoit deux sortes de gratifications particulières : les chevrons (article 24), les gratifications exceptionnelles (article 34).

Le chevron est un supplément exceptionnel de traitement accordé exclusivement au choix à l'agent spécialement méritant parvenu au traitement maximum de son échelle de traitement. La valeur du chevron est

au dossier, à des sanctions disciplinaires soit d'office, soit sur la plainte des intéressés, des Commissions régionales ou centrales, des juges des concours ou des conseils d'enquête devant lesquels la recommandation a été produite. Cette sanction est au moins le blâme du Chef du Service. Ne sont pas considérées comme des recommandations, les références professionnelles produites avant l'entrée au Réseau. Enfin l'article 47 spécifie qu'il est interdit sous peine de sanctions disciplinaires, de répondre à des recommandations visant soit des candidats, soit des agents en fonctions.

celle du dernier échelon. Les conditions d'attribution des chevrons sont fixées par le Statut de Rémunération.

Deux chevrons peuvent être accordés à la fin de chaque année dans les conditions ci-après :

Le premier chevron ne peut être attribué qu'aux agents ayant, au 31 décembre de l'année considérée, au moins vingt-cinq ans de commissionnement ou cinquante ans d'âge (vingt ans de commissionnement ou cinquante ans d'âge pour les mécaniciens et chauffeurs) et se trouvant à cette même date au maximum de leur échelle de traitement depuis une durée effective de cinq ans au moins. En outre le nombre total des agents qui, au 1^{er} janvier de chaque année, sont titulaires du premier chevron ne doit pas dépasser la moitié du nombre total des agents qui, le 31 décembre de l'année précédente, avaient ce premier chevron ou remplissaient les conditions d'âge ou d'ancienneté requises pour y prétendre.

Le deuxième chevron ne peut être attribué qu'aux agents ayant au 31 décembre de l'année considérée bénéficié du premier chevron pendant une durée effective de cinq ans au moins. En outre, le nombre total des agents qui, en 1^{er} janvier de chaque année, sont titulaires du deuxième chevron ne doit pas dépasser la moitié du nombre total des agents qui, le 31 décembre de l'année précédente, avaient ce deuxième chevron ou remplissaient les conditions requises pour y prétendre.

Enfin, pour récompenser les actes de dévouement et de vigilance le Directeur peut accorder aux agents par décision motivée :

1° La mise à l'Ordre du jour du Service ou du Réseau;

2° Des gratifications exceptionnelles.

Il peut également récompenser les actes de probité par une lettre de félicitations personnelles ou par la mise à l'Ordre du jour du Service ou de Réseau. Rien n'est plus contagieux que l'exemple, en bien comme en mal, et le nombre des agents inscrits à ces Ordres du jour le prouve une fois de plus.

§ 3. — *L'avancement en grade.*

L'avancement en grade a été également réglementé par le Statut du Personnel (articles 25 à 30 du Livre II).

Dans le dernier semestre de chaque année, il est établi pour l'année suivante un tableau d'aptitude pour chaque grade ou chacun des emplois spéciaux que ce grade peut comporter. Nul ne peut recevoir un avancement en grade s'il ne figure pas sur le tableau d'aptitude pour ce grade (1).

Les tableaux d'aptitude sont dressés par circonscription régionale ou assimilée pour les grades compris

(1) L'article 35 du Statut du Personnel spécifie que ses dispositions relatives :

1° Aux notes de mérite, aux notes d'aptitude, au mode d'attribution des bonifications d'ancienneté, aux gratifications et aux chevrons ne s'appliquent pas aux agents des échelles 15 et au-dessus ;

2° A l'avancement en grade ne s'appliquent pas pour l'accèsion aux grades des échelles 15 et au-dessus.

Pour l'attribution des bonifications d'ancienneté, des gratifications et des chevrons et pour l'avancement en grade des agents visés par les deux alinéas précédents, il est statué par le Directeur, sur proposition des Chefs de l'agent.

dans les échelles 6 et au-dessous; ils sont communs à tout le réseau pour les grades compris dans les échelles 7 et au-dessus; ils sont valables du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année pour laquelle ils sont établis.

Si, au moment de l'établissement d'un tableau annuel, le tableau précédent n'est pas épuisé, les agents qui y demeurent entre en ligne avec tous les autres agents pour l'inscription au nouveau tableau. S'ils sont jugés aptes à y figurer, ils sont inscrits en tête dans l'ordre même de leur inscription au tableau précédent.

Les tableaux d'aptitude sont établis sans concours préliminaire ou après concours. Le Directeur fixe les grades qu'il faut avoir et les conditions qu'il faut remplir dans ces grades pour être admis à concourir pour un grade supérieur. Il arrête d'autre part la liste des grades auxquels on ne peut accéder qu'après concours. Avant d'arrêter ses décisions, le Directeur prend l'avis des Chefs de Service et des délégués du personnel dans des conditions fixées par un règlement du Réseau.

En vue de l'établissement des tableaux d'aptitude chaque agent reçoit pour chacun des grades supérieurs auxquels il est susceptible d'accéder, une note d'aptitude allant de 0 à 5 justifiée par une appréciation écrite et tenant compte de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions antérieures, des qualités nécessaires dans le grade supérieur et, quand il n'y a pas de concours, des résultats des examens professionnels qui peuvent être institués pour certains grades par les règlements du Réseau.

Les notes d'aptitude et leur justification écrite figu-

rent sur les feuilles signalétiques; elles sont arrêtées dans les mêmes conditions que les notes de mérite.

Ne peuvent être inscrits au tableau d'aptitude pour un grade que les agents qui ont reçu pour ce grade une note d'aptitude au moins égale à 3.

Les tableaux d'aptitude pour les grades auxquels on accède sans concours sont établis :

a) En ce qui concerne les tableaux régionaux, par le Chef de Service régional assisté de deux agents désignés par le Directeur et de deux délégués régionaux de la catégorie à laquelle ressortit le grade à obtenir.

b) Pour les tableaux communs à tout le réseau, par le Chef de Service assisté de deux agents désignés par le Directeur et de deux délégués auprès du Chef du Service de la catégorie à laquelle ressortit le grade à obtenir.

Pour chaque grade, les agents sont classés dans l'ordre obtenu en additionnant leur note de mérite et leur note d'aptitude pour ce grade multipliée par 4; en cas d'égalité du total obtenu, le classement est fait par ordre d'ancienneté de grade.

Pour les grades auxquels on accède par voie de concours, les concours préliminaires à l'établissement des tableaux régionaux ont lieu au centre de la circonscription régionale. Les délégués régionaux de la catégorie à laquelle ressortit le grade à obtenir participent à toutes les opérations du Jury. Les concours préliminaires à l'établissement des tableaux d'aptitude communs à l'ensemble du réseau ont lieu dans des Centres désignés à l'avance. Les délégués auprès du Chef du Service, de la catégorie à laquelle ressor-

tit le grade à obtenir participent à toutes les opérations du Jury. Celui-ci délègue à des Commissions régionales la surveillance des épreuves écrites, communes à l'ensemble du réseau, dont il a arrêté les listes.

Le classement se fait à la suite de chaque concours en additionnant :

- 1° La note de mérite pour les services antérieurs;
- 2° La note d'aptitude au grade supérieur multipliée par un coefficient variant de 1 à 4 suivant le grade à obtenir;
- 3° La note moyenne du concours (1), multipliée par un coefficient variant de 1 à 10 suivant le grade à obtenir.

Dans le cas où plusieurs agents ont un total de points égal, ils sont rangés par ordre d'ancienneté de grade.

Quand dans un concours un agent du réseau et un candidat de l'extérieur ont obtenu la même note, la priorité est accordée à l'agent déjà en service. Les emplois des Services Centraux sont réservés de préférence aux agents des services actifs susceptibles de les remplir.

Il peut être exceptionnellement dérogé pour les promotions de grade à l'ordre du tableau d'aptitude par suite de nécessité de service appréciée par le Chef du Service ou en raison de l'aptitude spéciale d'un agent. En pratique, ces dérogations sont extrêmement rares et toujours motivées.

(1) La note moyenne du concours s'obtient en multipliant par le coefficient qui lui est affecté la note, cotée de 0 à 20, qui est obtenue pour chaque épreuve et en divisant le total ainsi obtenu par la somme des coefficients.

Est rayé provisoirement du tableau d'aptitude tout agent qui, à moins d'un motif valable admis par le Directeur, refuse le poste auquel il est appelé. Le Directeur statue définitivement après avis de la Commission qui a établi le tableau.

S'il y a lieu de tenir temporairement un emploi vacant, on ne doit faire appel, en principe, qu'à des agents inscrits au tableau d'aptitude pour le grade de l'emploi à assurer. Le cas de tout agent, ayant occupé pendant six mois consécutifs un emploi vacant de grade supérieur au sien, sans être inscrit au tableau pour ce grade, doit être signalé au Chef du Service pour en tenir compte, s'il y a lieu, au cours des travaux de la Commission Centrale intéressée.

Lorsque des agents se sont spécialement distingués dans des cas difficiles, le Directeur peut, soit au moment de l'établissement des tableaux d'aptitude, soit en cours d'année, les inscrire d'office au tableau, après avis des délégués auprès de lui, du service de l'agent intéressé. Le Directeur fixe dans ce cas le rang à attribuer à l'agent ainsi inscrit d'office.

Enfin l'agent rétrogradé par mesure disciplinaire concourt pour les augmentations et pour l'avancement avec les agents du grade dans lequel il a été remis. Si la rétrogradation a été prononcée pour faute professionnelle, l'agent qui en a été l'objet peut, au bout de six mois à partir de la notification de cette punition, demander par écrit, avec motif à l'appui, qu'un examen spécial soit fait de sa situation. Le Chef du Service, après examen de la situation, transmet au Directeur la demande de l'intéressé et sa proposition. Le Directeur peut inscrire d'office et à un moment

quelconque ledit agent au tableau d'aptitude, après avis des délégués, comme ci-dessus indiqué.

§ 4. — *L'instruction professionnelle.*

Le but que l'on doit chercher à atteindre, par les mesures disciplinaires ou par tout autre moyen, c'est d'éviter le retour du fait répréhensible. En matière professionnelle, il est évidemment plus désirable d'atteindre ce but par l'Instruction professionnelle plutôt que par la sanction disciplinaire. C'est pourquoi l'instruction professionnelle du personnel doit être une des préoccupations essentielles des Administrations de Chemins de fer.

L'exploitation des Chemins de fer est une matière trop complexe pour que la formation du personnel qui y coopère puisse se faire facilement et complètement sous forme didactique. Aussi la formation professionnelle des agents des Réseaux se fait-elle sur tout par l'expérience au cours même du service qu'ils effectuent, étant bien entendu, qu'ils sont guidés et conseillés par leurs chefs, et instruits par des moniteurs habiles sélectionnés parmi les meilleurs agents.

Pour les agents qui peuvent espérer acquérir un grade supérieur pour l'accès duquel des examens ou concours sont prévus, les Réseaux organisent des conférences facultatives sur les matières de l'examen ou du concours.

Certains Réseaux ont même été amenés à créer des écoles professionnelles dans lesquelles certains agents sont appelés à faire des stages d'instruction.

De telles mesures sont pour le personnel un encou-

ragement précieux qui développe chez lui le sentiment du devoir professionnel pour le plus grand profit du Réseau et de ses usagers.

L'instruction professionnelle du personnel, qui a pour but d'augmenter la valeur de l'agent et d'améliorer son rendement, doit le mettre à même de comprendre l'ensemble des opérations nécessaires à la bonne marche de l'entreprise et son rôle dans cet ensemble. Elle doit, en outre, lui permettre d'avancer en grade selon ses capacités.

La difficulté rencontrée réside dans le fait que le personnel d'un Réseau n'est pas concentré en un seul point, mais au contraire disséminé sur une vaste étendue. Si l'on met à part le personnel des dépôts et ateliers dont l'instruction professionnelle est analogue à celle d'un ouvrier d'usine, et ne présente pas de difficultés spéciales, et si l'on considère le Service de l'Exploitation (agents des gares), on constate que l'organisation de conférences est chose délicate. Il faut grouper les agents par localités et les réunir dans une gare centre, ce qui oblige certains d'entre eux à un déplacement d'assez longue durée; il faut en outre tenir compte de ce que ces agents n'ont pas les mêmes heures de service, ce qui oblige à faire plusieurs fois la même conférence devant un auditoire restreint; enfin, pour la bonne marche du service, il n'est pas possible d'autoriser les agents à suivre ces conférences pendant leurs heures de service.

Dans ces dernières années, les Compagnies ont fait un gros effort pour développer l'instruction professionnelle du personnel et voici, à titre d'indication, les grandes lignes de son organisation dans le Service de

l'Exploitation de la Compagnie des Chemins de fer du P. L. M.

L'objectif poursuivi fut d'abord, par une éducation méthodique, de transformer des manœuvres hâtivement recrutés, en ouvriers du rail, attachés à leur métier, conscients de leur valeur technique, du rôle qu'ils jouent dans la vie économique et, par suite, des obligations et des devoirs qui leur incombent. Ensuite cette œuvre serait complétée par l'organisation rationnelle du travail dans les gares.

Chaque agent reçoit, à son entrée au réseau, un opuscule intitulé « Manuel d'Education Professionnelle des Agents nouveaux » qui contient l'essentiel des notions usuelles indispensables aux débutants de toutes catégories résumées en vingt leçons. Chaque leçon est commentée, expliquée, complétée par des exercices pratiques au cours de conférences faites par les instructeurs (inspecteurs, chefs de gare, etc.) Les professeurs préparent à l'avance le sujet de la leçon qu'ils doivent expliquer, ils appuient leurs commentaires de dessins schématiques au tableau noir, avec emploi de craies de couleur, de manière à s'adresser à la mémoire visuelle, beaucoup plus vivace en général chez les agents, que la mémoire auditive. Le temps consacré à ces leçons est pris, en ce qui concerne les élèves, sur la journée de travail.

Cette première instruction est complétée par des cours de perfectionnement (notamment pour les agents des trains) qui ont lieu à date fixe, deux fois par mois, la même conférence étant faite une fois le matin et une autre fois le soir.

D'autre part, dans chaque section d'exploitation

fonctionne une Ecole du Mouvement qui forme les candidats aux emplois de « facteur enregistreur » et de « facteur-mixte ». Les agents désignés pour suivre ces cours sont d'abord instruits à leur gare d'attache ; ils passent ensuite deux mois à l'Ecole du Mouvement où ils assistent à des cours, à des exercices pratiques sur le terrain et à des conférences, où ils prennent des notes et subissent des interrogations, et ce, tout en se familiarisant avec les diverses parties du service, soit sur place, soit dans les gares voisines, soit dans les trains. Une salle d'études est mise à la disposition des élèves qui y trouvent : des collections d'instructions (règlements, circulaires, graphiques), des tableaux donnant un résumé synoptique des différents signaux, ainsi que tous autres documents susceptibles de les intéresser. A l'expiration de la période des cours, les élèves retournent à leur résidence munis d'un programme de travail leur permettant de perfectionner leur instruction qui est complétée en ce sens qu'ils sont envoyés : ceux des gares de double voie, dans une gare tête de voie unique ; ceux des gares de voie unique, dans une gare de garage sur une ligne à double voie. Au bout de deux mois, ils reviennent à la gare-école pour y passer un examen écrit et oral, portant notamment sur toutes les fonctions du Sous-chef de Gare.

Plus au-dessus, l'Ecole supérieure du Mouvement, ouverte à Dijon, le 1^{er} février 1921, permet de faciliter et d'accélérer la préparation des candidats aux emplois supérieurs : Chef de grande gare, Inspecteur, etc., en leur donnant une formation professionnelle complète et en les familiarisant avec les problèmes

de circulation qu'ils pourront avoir à résoudre dans la pratique. La durée des cours est de trois mois. En principe, les matinées sont consacrées à des conférences et les après-midi sont employées aux exercices pratiques, aux visites de gares ou de postes, aux démonstrations d'appareils. Une salle d'études munie d'un tableau noir et de tableaux muraux, dotée de collections complètes de règlements, circulaires et instructions, est mise à la disposition des élèves.

A côté de ces Ecoles de mouvement, des Ecoles régionales du Trafic enseignent les connaissances élémentaires indispensables à un agent pour remplir correctement les différentes tâches des divers postes d'un bureau de gare. Le cours comprend vingt-quatre leçons, à raison d'une par jour, qui durent chacune une heure et demie ; le reste de la matinée est employé à corriger un devoir écrit et à l'interrogation des élèves sur la leçon de la veille ; l'après-midi est consacrée à l'étude de la leçon faite le matin, à la rédaction d'un devoir écrit, et, de temps à autre, à la visite des bureaux.

Enfin, pour les agents des Services techniques, qui, relativement peu nombreux, sont isolés et disséminés sur le réseau, il a été établi un Cours par correspondance avec rédaction de devoirs écrits (un par semaine) ; en outre, ces agents peuvent poser, par écrit, des questions sur les points qui leur paraissent obscurs.

SECTION IV. — FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL.

§ 1. — *Les fins normales.*

Le Statut du Personnel comporte un certain nombre de dispositions ayant pour objet, non pas la fin du contrat de travail en général, mais la cessation des fonctions (Titre V du Livre II) qui comprend toutes les fins autres que celle résultant du décès de l'agent.

Tout agent peut cesser ses fonctions au Réseau :

- 1° Par démission ;
- 2° Par mise à la retraite ;
- 3° Par mise à la réforme ;
- 4° Par radiation des cadres ;
- 5° Par révocation.

Tout agent qui a cessé de faire partie du personnel ne peut être réadmis au Réseau, sauf exception dûment admise par le Directeur.

La démission donnée par un agent doit être écrite et datée. Elle n'est valable qu'après avoir été acceptée par le Directeur. Peut être considéré d'office comme démissionnaire tout agent qui, sauf dans le cas de force majeure, n'aura pas rejoint son poste dans le délai imparti par la décision qui l'y nomme.

Le délai-congé est de huit jours pour les agents non commissionnés et d'un mois pour les agents commissionnés. Lorsque l'agent quitte le réseau sans observer le délai-congé, il est, non pas « démissionnaire » mais « biffé des contrôles ». Le départ de l'agent oblige à régulariser sa situation financière : certaines sommes qu'il a acquises (gratification, prime de gestion) peuvent lui être dues par le réseau, indépendamment de son salaire ; par contre il peut être le débiteur de la

Compagnie pour d'autres raisons (combustible non payé, par exemple). Ces comptes donnent lieu à l'établissement d'un solde. Si le délai-congé n'est pas observé, la partie fautive est pénalisée du montant du salaire (indemnités accessoires comprises) correspondant au nombre de jours où il n'y a pas eu préavis.

La mise à la retraite a lieu : soit d'office, soit sur demande de l'intéressé, sous réserve que l'agent remplisse les conditions d'âge et de temps d'affiliation exigées par les Règlements des Caisses de Retraites.

La mise à la réforme a lieu, après visite médicale, lorsque l'agent devient inapte à assurer son service.

Enfin les femmes dont la situation dépend de celle de leur mari quittent obligatoirement leur poste quand cette situation se modifie. Elles n'ont droit à aucune indemnité si la nouvelle situation de leur mari ne comporte pas d'emplois pour elles, ou si elle comporte un emploi moins rétribué que celui qu'elles occupaient antérieurement. Les femmes ayant cessé leur service dans ces conditions peuvent être réadmisées au Réseau. Elles sont dispensées d'accomplir un nouveau stage d'essai si leur réintégration se fait dans un emploi analogue à celui qu'elles ont occupé antérieurement.

§ 2. — *La grève et l'amnistie.*

Lors de l'étude des mesures disciplinaires, il a été indiqué au sujet du Conseil d'enquête, que le Statut du Personnel (article 42) comportait la disposition suivante :

« En cas de cessation collective ou concertée de ser-

» vice, toutes peines disciplinaires peuvent être prononcées par le Directeur, sans intervention du Conseil d'enquête. »

Une grève, partielle ou complète, du personnel d'un ou de plusieurs Réseaux, a pour effet d'entraîner la révocation sinon de tous les agents grévistes, du moins d'un certain nombre d'entre eux; les autres sont passibles des sanctions disciplinaires précédemment indiquées.

Si les conséquences d'une grève sur le contrat de travail présentent un intérêt particulier, c'est parce qu'elles soulèvent la question de l'amnistie pour faits de grève qui a fait l'objet de discussions passionnées à la Chambre, au sujet de la réintégration des agents de chemins de fer, révoqués à la suite de la grève de mai 1920.

On a vu (1) qu'au mois de mai 1920, une grève a éclaté dans le personnel des chemins de fer qui jeta le trouble dans le fonctionnement des Réseaux. De l'aveu même de ses organisateurs, cette grève avait un caractère nettement politique et révolutionnaire. En effet, dès le mois de mars 1920, le personnel avait obtenu de très grands avantages au point de vue professionnel, et notamment : de nouvelles échelles de traitements ; un Statut le protégeant contre l'arbitraire. Le but poursuivi par les grévistes était la nationalisation des chemins de fer, régime réclamé par la C. G. T.

Dès le début de la grève, les Compagnies firent connaître aux grévistes, par voie d'affiches et par notifications individuelles, que les agents qui ne repren-

(1) Introduction, S. II, § 3. Les grèves de 1920.

draient pas leur travail dans un délai donné, seraient considérés comme démissionnaires et rayés des cadres. Les agents ayant commis des actes délictueux ou criminels (sabotage, par exemple) furent révoqués.

D'autre part, dès le 24 mai 1920, le Gouvernement faisait connaître dans un communiqué à la presse, qu'il n'interviendrait en aucun cas pour faire rapporter les révocations et autres mesures disciplinaires prononcées à l'occasion de la grève.

Malgré ces avertissements, de nombreux grévistes refusèrent à reprendre le travail. Un certain nombre d'entre eux fut rayé des cadres et, certains ateliers qui constituaient de véritables foyers de propagande révolutionnaires furent cédés à l'industrie privée et leur personnel licencié.

Le personnel révoqué ou congédié à la suite de la grève de mai 1920 se répartit comme suit :

PERSONNEL	Commissionné	Non commissionné	TOTAL
Autre que celui des ateliers	3.465	5.660	9.125
Des ateliers	5.312	3.844	9.156
Total	8.777	9.504	18.281

Les syndicats affiliés à la C. G. T., ainsi que les parlementaires appartenant aux partis d'extrême-gauche, demandèrent, à maintes reprises, aux pouvoirs publics d'intervenir près des Réseaux pour obtenir la réintégration des révoqués.

Lors de la seconde discussion du projet de la loi sur l'amnistie, en avril 1921, la question de la réinté-

gration des cheminots révoqués fut posée au sujet du § 14 de l'article 2 dont la première partie spécifiait qu'amnistie pleine et entière est accordée pour les faits commis antérieurement au 11 mars 1920 « à tous » faits ayant donné lieu ou pouvant donner lieu à » des peines disciplinaires, sans qu'il en résulte » aucun droit à la réintégration. »

M. Alexandre Israël proposa un amendement ainsi conçu : « Toutefois la réintégration sera obligatoire » pour les cheminots mobilisés, révoqués avant le » 11 novembre 1920 et ayant appartenu pendant au » moins trois mois à une des unités combattantes, et » il devra y être procédé au plus tard dans les six » mois, sur la demande des intéressés et en commen- » çant par les mutilés. » Ce n'était là, qu'un com- » mencement de réintégration totale.

M. Choribit, député, fit alors remarquer que « l'am- » nistie est une mesure d'ordre législatif, une mesure » qui peut être ordonnée par la Chambre mais qu'il » n'en est pas de même de la réintégration, laquelle » est une mesure soumise au libre arbitre des Com- » pagnies, souveraines en la circonstance, et qui ne » peuvent être contraintes. Une loi ne saurait inter- » venir qui forcerait les Administrations de chemins » de fer à reprendre des agents qu'elles ne désirent » pas admettre chez elles ; seul un vœu peut être opé- » rant de ce chef. »

Selon M. Henri Lorin au moment où l'exploitation des chemins de fer doit s'orienter vers des formules industrielles, il serait néfaste d'imposer législative- » ment à des chefs d'industrie l'ordre de réintégrer ou » de faire sortir des cadres telle ou telle catégorie du

personnel. « Qu'il s'agisse d'une Administration de » l'Etat ou de toute autre nature, il est indispensable » de placer sur une même tête la responsabilité et » l'autorité. Nous aurions tort, au Parlement, pour » des raisons sentimentales dont je ne méconnais pas » la force, mais qu'il faut situer à leur vraie place, » de nous substituer aux dirigeants qualifiés des » exploitations. »

M. Le Trocquer, Ministre des Travaux Publics, s'opposa également à la réintégration obligatoire qui fut repoussée par la Chambre.

La déclaration ministérielle du Ministère Herriot, constitué à la suite des élections du 11 mai 1924, mentionnait formellement la réintégration des agents de chemins de fer révoqués : « Nous poursuivrons la » réintégration des agents de chemins de fer révo- » qués ».

Au cours des séances de la Chambre, des 17 et 19 juin 1924, M. Cachin, intervenant au nom du groupe communiste, demanda au Gouvernement de ne pas réintégrer seulement les agents du Réseau de l'Etat, mais « d'imposer » aux Compagnies la réintégration « de toutes leurs victimes ».

Dans le projet de loi relatif à l'amnistie déposé le 19 juin 1924, le Gouvernement n'a pas cru devoir y faire figurer de dispositions spéciales relatives à la réintégration des agents révoqués à la suite de la grève de mai 1920 ; le Gouvernement procède à la réintégration sur le réseau de l'Etat et cherche à persuader les Compagnies, quitte à demander ultérieurement au Parlement des armes nouvelles s'il n'y réussissait pas.

Le 12 juillet 1924, la Chambre adopte le § 13 de

l'article premier, ainsi conçu : « Amnistie pleine et
» entière est accordée à tous les faits ayant donné
» lieu ou pouvant donner lieu contre des fonction-
» naires, employés ou ouvriers des services publics
» ou concédés, officiers ministériels, avocats, à des
» peines disciplinaires ; sont exceptés les faits ayant
» donné lieu ou pouvant donner lieu à des sanctions
» disciplinaires pour manquement à la probité, à
» l'honneur ou aux règles essentielles imposées pour
» la gestion des caisses publiques ou le maniement
» des deniers d'autrui. »

« L'amnistie entraînera la réintégration. Les fonc-
» tionnaires, agents et ouvriers réintégrés de l'Etat
» *et des services concédés*, et les marins et agents du
» service général des Compagnies subventionnées et
» des flottes contractuelles seront replacés, tant en ce
» qui concerne l'avancement que les droits à la
» retraite, dans la situation où ils se trouveraient s'ils
» étaient restés en activité. »

« La réintégration n'aura lieu qu'après que les vic-
» times de la guerre, ayant droit aux emplois réservés
» en vertu de la loi du 30 janvier 1923, auront exercé
» leur droit de préférence. »

Au cours du mois d'août, la Commission de législa-
tion civile et criminelle du Sénat examina le projet
de loi voté par la Chambre. Elle rejeta le principe de
la réintégration obligatoire et le § 13 de l'article pre-
mier fut rédigé comme suit :

Amnistie pleine et entière est accordée :

« 13° — A tous les faits ayant donné lieu ou pou-
» vant donner lieu contre des fonctionnaires,

» employés ou ouvriers des services publics ou concédés à des peines disciplinaires. »

« Leur réintégration restera facultative. »

« La réintégration, si elle se produit, n'aura lieu »
» qu'après que les victimes de la guerre ayant droit »
» aux emplois réservés en vertu de la loi du 30 janvier 1923 auront exercé, chaque trimestre, après »
» inscription sur les listes de classement, leur droit »
» de préférence. »

A la suite du vote, par la Chambre, du § 13 de l'article 1^{er} du projet de loi sur l'amnistie, imposant aux Compagnies la réintégration obligatoire des cheminots révoqués à la suite de la grève de mai 1920, celles-ci ont consulté un certain nombre de juristes sur la question de savoir si une disposition de cette nature pouvait trouver place dans une loi d'amnistie.

Voici le texte de cette très intéressante consultation, signée par MM. Berthélemy, Doyen de la Faculté de Droit de Paris, membre de l'Institut, Lyon-Caen, Secrétaire perpétuel de l'Académie des Sciences morales et politiques, Jean Labbé, Mornard, Aubert, président et anciens présidents de l'Ordre des Avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation, Fourcade, Rousset, Chenu, Salle, Mennesson, bâtonnier et anciens bâtonniers de l'Ordre des Avocats à la Cour d'Appel de Paris :

« Les soussignés, consultés sur la question de savoir si les dispositions qui prévoient qu'amnistie pleine et entière est accordée à tous les faits ayant donné lieu ou pouvant donner lieu à des peines disciplinaires contre des employés ou des ouvriers des services concédés et que l'amnistie entraînera la réintégration,

les agents et ouvriers réintégrés de ces services devant être replacés, tant en ce qui concerne l'avancement que les droits à la retraite, dans la situation où ils se trouveraient, s'ils étaient restés en activité, a sa place dans une loi d'amnistie, sont d'avis des résolutions suivantes :

» 1° L'amnistie est un acte du législateur qui a pour but politique d'effacer le souvenir de certains faits susceptibles d'être incriminés ou ayant été l'objet de condamnations pénales, et pour résultat juridique de dépouiller ces faits de leur caractère délictueux.

» Elle ne fait disparaître que ce qui est la conséquence de l'incrimination ou de la condamnation pénale. Elle laisse subsister le fait en soi avec les autres conséquences juridiques qu'il peut ou a pu produire. « L'amnistie efface tout ce qu'à elle seule a produit la condamnation pénale, mais rien que cela », rappelait en 1882 M. Esmein (Note Sirey, 82, 2, 73). « Si le fait, considéré à un autre point de vue, a pu produire d'autres conséquences juridiques, celles-ci subsistent, malgré l'amnistie ». Tel est le principe.

» M. Roux, Professeur de droit criminel à la Faculté de Droit de Strasbourg, le rappelait encore récemment (Note Sirey 1920, 1, 233) : « Une règle certaine est que l'effet de l'amnistie est non pas, comme on le dit quelquefois en usant d'équivoque, d'effacer l'infraction, mais de dépouiller le fait que la loi déclare amnistié de son caractère délictuel. L'amnistie ne va pas jusqu'à effacer, même fictivement, les faits et à imposer que l'oubli se fasse sur eux. Ce qui est fait est fait et rien au monde ne peut faire qu'il ne l'ait

été: «quod factum est infectum reddere nemo potest». Mais il est au pouvoir du législateur, pour des motifs politiques, de renoncer au droit qui appartient à la Société de poursuivre la répression de l'infraction qui a été commise. Le mot d'amnistie n'est qu'une figure, un symbole qui ne doit pas tromper. L'oubli peut être uniquement du droit de vindicte publique.»

« On ne peut dire, en droit français » écrit M. Gaston Jeze qui est, sur ce point, d'accord avec les criminalistes, dans son *Cours de Droit Public* (1924, page 102), « que l'amnistie supprime pour l'avenir le » fait amnistié. Elle ne le supprime pas juridique- » ment, pas plus qu'elle ne peut le supprimer maté- » riellement. »

« 2° Ne faisant ainsi, par nature, disparaître que le caractère délictueux de l'acte et ne mettant obstacle qu'à l'action publique, l'amnistie ne peut s'appliquer qu'aux peines, c'est-à-dire aux sanctions qui ont pour objet de réprimer les faits constitutifs d'infractions pénales. Toutes autres sanctions, qu'il s'agisse de mesures édictées moins comme un mode de répression personnelle que comme mesure de police et d'ordre public, telle la confiscation, ou qu'il s'agisse de sanctions disciplinaires, (Esmein-Lococitato) échappent, en principe, aux effets de l'amnistie.

» Certaines lois d'amnistie contiennent, il est vrai, des dispositions qui visent des sanctions disciplinaires; l'article 2 de la loi du 2 novembre 1905 (Duvergier, 1905, page 589) énonce: qu'amnistie pleine et entière est accordée à raison des faits antérieurs à la date du dépôt du projet de loi ayant donné lieu ou pouvant donner lieu à des sanctions pénales ou disci-

plinaires ». L'article 2, N° 17, de la loi du 24 octobre 1919 et l'article 2, N° 14 de la loi du 29 avril 1921 prévoient que l'amnistie s'applique à tous faits ayant donné lieu ou pouvant donner lieu à des sanctions ou à des peines disciplinaires. Mais la portée de ces lois ressort de l'expression même « Peines disciplinaires » qui a été employée dans la rédaction de la dernière d'entre elles. Cette expression établit à l'évidence qu'il ne s'agit que de sanctions édictées par la loi ou en vertu de la loi et non de mesures prévues dans les clauses d'un contrat. Il n'appartient pas aux parties privées de créer des peines; c'est le privilège de la loi, même en matière disciplinaire : car le trait essentiel de la peine, quelle qu'elle soit, est d'émaner d'un acte unilatéral de souveraineté; la peine ne naît pas de la Convention.

» Les fonctionnaires, les officiers publics et ministériels, ceux qui exercent des professions réglementées ne sont pas soumis dans l'exercice de leurs fonctions aux règles du droit privé; ils ne jouissent pas de la liberté dont la loi des 7-10 mars 1791 a posé le principe; l'Etat intervient vis-à-vis d'eux en sa qualité de puissance publique; il n'a pas avec eux de rapports contractuels; il tient de la loi le droit et l'obligation de déterminer les conditions d'exercice de la fonction quand la loi ne les a pas elle-même fixées; il doit, dans un but d'intérêt public, assurer l'accomplissement de ces conditions; les sanctions qu'il édicte à cet effet en vertu de la délégation, générale ou spéciale, qu'il possède peuvent participer du caractère de la peine parce que, comme celle-ci, elles ont pour objet de réprimer la méconnaissance d'une obligation que

la loi a créée dans l'intérêt de la Société. La répression disciplinaire tend à se rapprocher de la répression pénale. Elle a pour ainsi dire la même origine et la même cause. On peut concevoir que l'amnistie arrête l'une comme elle arrête l'autre.

» Il n'existe rien de semblable quand la sanction disciplinaire n'est pas prévue par une disposition législative ou réglementaire, mais par une convention de droit privé. Il n'y a pas alors de peine. Les parties ont seulement réglé à l'avance les conséquences de l'inexécution de leurs engagements et déterminé les causes et les modalités de la rupture du contrat en même temps que le chiffre des indemnités qui pourraient être dues. Les effets de l'amnistie ne peuvent ici se produire; car la notion même d'infraction, infraction pénale ou infraction disciplinaire, fait défaut. L'infraction, si elle existe, est une infraction purement civile; le texte méconnu est l'article 1134 du Code Civil; cette méconnaissance ne comporte l'application d'aucune peine, de quelque ordre qu'elle soit.

» Or, il est à peine nécessaire de faire observer que les rapports qui naissent entre les ouvriers ou employés d'un service concédé et la société concessionnaire, société commerciale, sont des rapports de droit privé. Le contrat qui les lie est un contrat de travail. Les travaux préparatoires de la loi du 27 décembre 1890, modifiant l'article 1180 du Code Civil, relatif au contrat de louage de service sans détermination de durée, l'ont rappelé à l'occasion de l'analyse de la situation faite par la jurisprudence aux agents des chemins de fer de l'Etat, et la loi du 22 mars 1905,

spéciale à ces agents, l'a énoncé expressément en soumettant aux tribunaux judiciaires, conformément au régime de droit commun appliqué aux agents des Compagnies concessionnaires, « les différends qui s'élèveraient entre l'Administration des chemins de fer de l'Etat et ses employés à l'occasion du contrat de travail ».

» Les dispositions du Statut du personnel font partie de ce contrat; la Cour de Cassation l'a maintes fois affirmé; elles en sont les conditions; l'agent et la société concessionnaire ont droit, chacun en ce qui le concerne, à l'observation des clauses qu'il contient; qu'il s'agisse des règles relatives aux mutations, aux congés, aux notes annuelles, aux gratifications, à la cessation des fonctions, aux mesures disciplinaires, tout est conventionnel. Si un blâme ou un avertissement est infligé, une rétrogradation ou un déplacement ordonné, une radiation des cadres ou une révocation prononcée, c'est la Convention qui est exécutée. La situation de l'agent est modifiée en vertu des clauses de son contrat de travail. Celui-ci est rompu dans les conditions prévues par les parties. Comment l'amnistie pourrait-elle intervenir? Il n'y a pas de fait constitutif d'une infraction auquel la loi puisse enlever son caractère légal pour faire échapper son auteur aux conséquences qu'il comporte par lui-même. Il n'y a que la méconnaissance de ses obligations contractuelles par l'une des parties, par l'autre l'usage du droit de résiliation du contrat que celui-ci lui réserve pour le cas qui se produit. Il n'y a pas place pour l'amnistie.

» 3° Si la nature juridique des rapports qui exis-

tent entre les sociétés concessionnaires des services publics et leurs agents, et le caractère même des mesures disciplinaires qui peuvent être prises vis-à-vis de ceux-ci, en vertu du Statut du personnel, excluent l'application de la notion d'amnistie dans les relations de ces sociétés et de leurs employés ou ouvriers en ce qui touche les sanctions disciplinaires, à plus forte raison ne peut-on concevoir qu'une loi d'amnistie ordonne la réintégration des agents qui ont été rayés des cadres ou révoqués.

» Il est un principe absolu qu'aucune loi d'amnistie n'a jusqu'ici méconnu, c'est que l'amnistie ne produit aucun effet sur les rapports civils des parties; les droits des tiers sont toujours sauvegardés; l'action en dommages-intérêts qui naît de l'infraction pénale survit à la disparition du caractère délictueux de l'acte, parce que, juridiquement et matériellement, les effets de cet acte ne peuvent être abolis. L'acte a causé un préjudice, il a donné naissance à une situation définie par la loi. Ce préjudice doit être réparé; cette situation demeure entière; l'amnistie est une renonciation à réprimer un fait dans la mesure de l'intérêt de la société; elle ne saurait porter atteinte à des droits privés et qui sont acquis au moment où elle intervient.

» Il suffit, dès lors, pour démontrer que la réintégration des agents rayés des cadres ou révoqués à la suite d'une grève ne saurait être juridiquement ordonnée par la loi d'amnistie, d'établir que les Compagnies concessionnaires sont des tiers vis-à-vis du législateur et que le fait qui serait amnistié est la cause d'un état de droit privé définitif.

» Il n'est point nécessaire d'insister sur la première

proposition. Les Compagnies n'ont pas, comme concessionnaires de l'Etat, un caractère exceptionnel qui les soustrait à un régime particulier. Elles sont des sociétés commerciales soumises au code de commerce et à toutes les dispositions qui s'y rattachent; tenues d'exécuter les obligations définies par les actes des concessions et les cahiers des charges, elles ne peuvent se soustraire à ces obligations sans encourir les sanctions prévues par les Conventions; mais elles jouissent, remplir leurs engagements, d'une liberté d'action absolue que justifie la responsabilité qu'elles ont vis-à-vis de l'Etat et vis-à-vis des usagers et qui n'est et ne doit être limitée que par les clauses contractuelles qu'elles ont librement acceptées. Le contrat qui les lie à leurs agents est un contrat de droit commun, un contrat de travail. Elles doivent, par suite, en cas d'amnistie, être traitées comme le serait toute autre société commerciale et les situations juridiques nées, en ce qui les concerne, du fait amnistié ne peuvent être modifiées.

» La deuxième proposition n'est pas moins certaine. Le fait amnistié est, dans l'hypothèse envisagée, la déclaration par l'agent qu'il cesse le travail et qu'il entend faire grève : la conséquence de cette déclaration a été déterminée par la jurisprudence de la Cour de Cassation; la Chambre Civile et la Chambre des Requêtes ont, par arrêts en date du 18 mars 1902, du 4 mai 1904 et du 13 novembre 1906, décidé que la grève manifestée par la cessation concertée du travail entraîne la rupture du contrat intervenu entre l'employeur et l'employé et la Chambre Criminelle a déduit de ce principe dans un arrêt du 9 juillet 1921

(*Bulletin* 289, p. 485), que la responsabilité du commettant, prévue par l'article 1384 du Code Civil, cesse avec l'état de grève, de telle sorte qu'une Compagnie de chemins de fer ne peut être déclarée civilement responsable d'un acte relevé contre un agent qui, au moment de cet acte, a affirmé qu'il est en grève.

» Or la rupture du contrat de travail a délié les parties de leurs obligations réciproques; la radiation des cadres et la révocation n'ont fait que constater cette situation; elles ne lui ont même pas donné naissance au moment où elles sont intervenues conformément aux dispositions du Statut du Personnel, l'agent avait lui-même mis volontairement fin aux rapports contractuels qu'il avait avec la Compagnie; la situation juridique des parties était acquise; indépendamment, en quelque sorte, des deux mesures de radiation et de révocation, cette situation ne peut disparaître que par un nouvel accord de volontés qu'il n'est pas dans le domaine de la loi d'imposer.

» Et non seulement l'obligation de procéder à la réintégration des agents révoqués porterait atteinte aux droits certains des Compagnies, mais encore, formulée telle qu'elle l'est dans le texte voté par la Chambre des Députés, elle aurait pour conséquence de méconnaître les droits des agents, employés ou ouvriers demeurés en service, qui se verraient primés dans leur ancienneté et leur avancement par les agents réintégrés; une telle solution fait ressortir le caractère anormal de la mesure soumise au Parlement et l'impossibilité d'admettre qu'elle soit, en droit, compatible avec la nature juridique de l'amnistie.

» 4° L'intervention du législateur dans les rapports

de droit privé ne peut se produire qu'autant qu'elle a pour objet de fixer à l'avance les conditions dans lesquelles un contrat peut ou doit être souscrit : aptitudes des parties, clauses obligatoires, clauses interdites, modalités de la rupture. Elle ne peut avoir pour but d'imposer aux parties de contracter ; si la Convention est rompue et si la rupture a produit ses effets, la loi ne peut remettre les contractants dans l'état où ils se trouvaient avant cette rupture, car elle ne peut substituer sa volonté à celle des intéressés. Même dans la législation spéciale au contrat de bail à loyer, qui a comporté, depuis 1918 la promulgation de dispositions si nombreuses portant atteinte à la liberté des Conventions, le Parlement a toujours réservé les effets des décisions de justice et des contrats qui avaient été exécutés par les parties ; la loi a prévu le maintien des locataires dans les lieux loués ; jamais leur réintégration n'a été prescrite.

» De même en matière de contrat de travail, si le législateur a, dans la loi du 22 novembre 1918, prévu les mesures nécessaires pour garantir aux mobilisés la reprise de leur contrat, la solution qu'il a alors adoptée et qui assure aux mobilisés avec la conservation de leur emploi, les mêmes conditions de traitement, d'avancement et de pension qu'aux employés non mobilisés découle très logiquement du principe posé par la loi du 18 juillet 1901 dont les dispositions, reproduites par les articles 25 à 28 du Code de Travail, décident que, dans le cas où un patron, un employé ou un ouvrier est appelé comme réserviste ou territorial pour une période obligatoire de service militaire, « le

contrat de travail ne peut être rompu à cause de ce fait ».

» Il eût été illogique, en effet, de voir une cause de rupture du contrat dans la nécessité pour l'employé ou le patron de suspendre momentanément l'exécution de ses engagements pour répondre à une obligation créée par la loi dans un but d'intérêt public. Mais le caractère impératif de l'obligation est si bien la cause de la mesure adoptée par le Parlement en 1901 que l'employé ou le patron qui accomplit une période militaire facultative ne peut invoquer le bénéfice de la loi; il a rompu volontairement le contrat de travail; il ne peut plus se prévaloir d'une situation contractuelle à laquelle il a pris l'initiative de mettre fin.

» En 1914 et au cours de la guerre, les mobilisés n'ont pas eu davantage la liberté de conserver leurs fonctions ou de s'en démettre; recevant un ordre de route, ils devaient y obéir sous les peines prévues par la loi. Il était naturel qu'à une situation identique à celle qu'il avait réglée en 1901, le Parlement donnât une même solution.

» Mais aucun rapprochement n'est possible entre les circonstances dans lesquelles ont statué les lois de 1901 et de 1918 et les circonstances en face desquelles se trouvent aujourd'hui les Chambres. L'agent de la Compagnie qui a, spontanément et de propos délibéré, cessé le travail de concert avec d'autres agents ne peut invoquer aucune disposition qui l'ait contraint à agir comme il a fait; il a volontairement rompu le contrat qui le liait à la Compagnie; il a cessé de faire partie du personnel de celle-ci; il ne peut être juridiquement réintégré parce qu'un nouveau contrat est nécessaire

pour créer entre la Compagnie et lui un lien de droit et que ce contrat est subordonné à un accord de volontés qui dépend et ne peut dépendre, en droit comme en fait, que du seul consentement de chacune des parties.

» Impossible à justifier au point de vue des principes de l'amnistie, la réintégration envisagée par le texte qu'a voté la Chambre des Députés ne l'est donc pas moins au point de vue des principes du droit commun; telle est la conclusion à laquelle les sous-signés croient devoir s'arrêter sans aucune hésitation et avec une entière conviction. »

Il est également intéressant de connaître le passage suivant du rapport fait par M. Poulle, Sénateur, au nom de la Commission de législation civile et criminelle du Sénat, sur le projet de loi relatif à l'amnistie :

« Les rapports qui existent entre les Compagnies de chemins de fer et leurs agents sont des rapports de droit privé. Le contrat qui lie les Compagnies et leurs agents est un contrat de travail. L'agent et la Société concessionnaire ont droit, chacun en ce qui le concerne, à l'observation des clauses qu'il contient. Si le contrat est violé par l'une ou par l'autre des parties, comment l'amnistie pourrait-elle intervenir? Il n'y a pas de fait constitutif d'une infraction auquel la loi puisse enlever son caractère légal pour faire échapper son auteur aux conséquences qu'il comporte par lui-même. Si la nature juridique des rapports qui existent entre les Sociétés concessionnaires des Services Publics et leurs agents, et le caractère même des mesures disciplinaires qui peuvent être prises vis-à-vis de

ceux-ci, en vertu du Statut du Personnel, excluent l'application de la notion d'amnistie dans les relations de ces Sociétés et de leurs employés ou ouvriers, en ce qui touche les sanctions disciplinaires, à plus forte raison ne peut-on concevoir qu'une loi d'amnistie puisse ordonner la réintégration des agents qui ont été rayés des cadres ou révoqués.»

Cependant, M. Poulle rapporte en faveur de l'amnistie et de la réintégration facultative en les justifiant ainsi :

« Pourquoi l'amnistie et cette réintégration facultative?

« Parce qu'il nous a paru que, même en ce qui concerne les agents des Compagnies de chemins de fer, il est nécessaire de tenir compte de ce fait que les Compagnies de chemins de fer ne sont pas, vis-à-vis de l'Etat et du Parlement, dans la situation d'un industriel ordinaire.

« L'Etat et le Parlement ne peuvent pas se désintéresser du sort des 500,000 agents qui constituent le personnel des voies ferrées... » C'est le *leitmotiv* de 1924.

Le projet de loi fut renvoyé devant la Commission des Finances du Sénat qui estima entre 40 à 50 millions la charge qui résulterait de la réintégration obligatoire avec amnistie complète.

D'autre part, au cours des mois de septembre et octobre 1924, le Gouvernement a insisté auprès des Compagnies de chemins de fer pour qu'elles consentent à réintégrer les cheminots révoqués à l'occasion de la grève de mai 1920. A la suite d'un entretien qui eut lieu le 30 octobre 1924, au Quai d'Orsay, entre le

Président du Conseil, le Ministre des Travaux Publics et les Directeurs des Compagnies, ceux-ci acceptèrent de procéder à une dernière révision des dossiers et à examiner avec bienveillance les demandes de réintégration individuelles.

C'est le 13 novembre 1924 que la discussion du projet de loi relatif à l'amnistie fut commencée au Sénat. Dès le début, M. Poule, Rapporteur, rappela *les raisons juridiques* pour lesquelles la Commission de législation civile et criminelle avait cru devoir écarter la réintégration obligatoire des agents de chemins de fer révoqués et *les raisons politiques* pour lesquelles elle avait cru néanmoins devoir accorder l'amnistie pour les peines disciplinaires prononcées contre eux. Finalement le Sénat adopta le texte suivant :

« Amnistie pleine et entière est accordée pour les » faits commis antérieurement au 9 juillet 1924.

» 13° A tous les faits ayant donné lieu ou pouvant » donner lieu contre les fonctionnaires, agents, » employés ou ouvriers des services publics ou *con-* » *cédés*, à des peines disciplinaires.

» Sont exceptés les faits ayant donné lieu ou pou- » vant donner lieu à des sanctions disciplinaires pour » manquement à la probité, à l'honneur ou aux règles » essentielles imposées par la gestion des caisses » publiques ou le maniement des deniers d'autrui.

» La réintégration, *si elle se produit*, n'aura lieu » toutefois qu'après que les victimes de la guerre » ayant droit aux emplois réservés en vertu de la loi » du 30 janvier 1923 auront exercé, chaque trimestre

» après inscription sur la liste de classement, leur
» droit de préférence.»

Le projet de loi retourna devant la Chambre où il fut de nouveau discuté les 15 et 16 décembre 1924. Au cours de la discussion, M. Blum soutint la thèse régalienne suivante : Peu importe que les rapports des Compagnies et de leurs agents soient des rapports de Droit privé; le point important est que les rapports de l'Etat et des Compagnies soient des rapports de Droit public. L'Etat conserve sur les services publics même concédés, un droit de commandement, et si les Compagnies refusent d'obéir à ses injonctions, elles encourent toutes les rigueurs du cahier des charges, y compris la déchéance. Le seul droit des Compagnies est de demander une indemnité si elles estiment que les ordres de l'Etat modifient l'équilibre financier de la concession.

D'accord avec le Gouvernement, la Commission de la Chambre avait remplacé les mots « si elle se produit » par « lorsqu'elle se produit ». M. Lafont proposa de supprimer les mots « lorsqu'elle se produit » amendement qui fut adopté. Mais le Sénat tint bon et rétablit son texte marquant ainsi sa volonté d'une réintégration facultative. La Chambre s'inclina et le texte proposé par le Sénat est devenu le § 13 de l'article 1^{er} de la loi d'amnistie du 3 janvier 1925 (*Journal Officiel* des 5 et 6 janvier).

§ 3. — *Règlement des différends d'ordre collectif.*

La grève est un moyen d'action incompatible avec l'industrie des transports, dont l'exploitation doit être

continue, tout devant être mis en œuvre, non seulement pour éviter un arrêt du travail, mais encore pour remédier à un travail insuffisant ou défectueux (1). Les différends d'ordre collectif entre les Réseaux et leur Personnel ne devant pas normalement aboutir à la grève, l'article 12 de la loi du 29 octobre 1921 (2) a créé un tribunal arbitral pour les régler :

« Art. 12. — Toute contestation d'ordre collectif
» s'élevant entre un ou plusieurs réseaux et le personnel, notamment sur les questions relatives au
» statut, ainsi qu'aux règles de travail et de rémunération et aux institutions de retraite du personnel,
» sera réglé par un tribunal arbitral constitué ainsi
» qu'il suit : deux arbitres seront désignés par les
» représentants des réseaux au Conseil Supérieur,
» deux arbitres seront désignés par les représentants
» du personnel à ce même Conseil appartenant à la
» catégorie ou aux catégories du personnel intéressé
» dans le conflit; un cinquième arbitre, qui sera de
» droit président du tribunal arbitral, sera désigné
» par le Conseil Supérieur, délibérant sans les représentants des réseaux et du personnel. Ce cinquième
» arbitre devra être choisi en dehors du Conseil
» Supérieur. »

A l'origine, l'article 5 de la Convention du 17 mai 1920, qui était jointe au projet de loi du 18 mai 1920, donnait au Conseil Supérieur les attributions d'un tribunal arbitral pour les contestations entre les réseaux et leur personnel sur les questions relatives au

(1) Introduction, S. I, § 2. Importance des questions de personnel.

(2) Loi portant approbation de la Convention du 28 juin 1921.

statut, aux règles de travail et de rémunération et aux institutions de retraites du personnel. La Commission des travaux publics de la Chambre des Députés, sur l'indication de son Président, M. Sibille, fit observer que cette disposition devait être inscrite, non dans la convention, mais dans la loi, car il s'agissait d'une clause qui a un caractère légal et non contractuel. « Seule, en effet, la loi peut qualifier un arbitre pour » une catégorie de cas déterminés, sans attendre, » pour chaque espèce, des accords auxquels toutes les » parties en cause auraient adhéré » (Rapport de M. Lorin, du 30 juillet 1920). Cet article fut donc transféré sans modification dans le projet de loi (Rapport supplémentaire de M. Lorin, du 18 novembre 1920). Mais le fait que le Conseil supérieur aurait à se prononcer comme tribunal arbitral sur des questions dont il aurait lui-même connu comme organe administratif, alors que des arbitres doivent être dégagés de toute prévention, ayant donné lieu à critiques, la Commission des Travaux Publics proposa un texte qui confiait le rôle d'arbitre non plus au Conseil supérieur lui-même, mais à un tribunal composé de deux arbitres désignés par les représentants des Réseaux au Conseil supérieur, de deux arbitres désignés par les représentants du personnel à ce Conseil et enfin, d'un cinquième arbitre, président de droit, désigné par le Conseil supérieur délibérant sans les représentants des réseaux et du personnel (Annexe au rapport supplémentaire de M. Lorin, du 18 novembre 1920). La disposition concernant le choix du président provient d'un amendement de MM. Duval-Arnould, Chabrun, etc. Ainsi que l'a fait remarquer M. Rabier, le tribunal arbitral n'est

compétent que pour les conflits touchant à des questions de traitement, de travail, de retraites, et à l'application du statut ; les affaires de discipline, notamment, ne seront pas de sa compétence, non plus que les conflits provoqués par des questions n'ayant pas un caractère professionnel.

La solution donnée par la législation américaine pour le règlement des différends d'ordre collectif a déjà fait l'objet d'une étude (1) qui sera complétée par celle de la juridiction du travail dans les chemins de fer espagnols.

Le 24 décembre 1924, *La Gaceta de Madrid* (Journal officiel) a publié le texte d'un décret royal prévoyant la création d'une juridiction spéciale du travail en ce qui concerne les chemins de fer, chargée de trancher les conflits éventuels entre les Compagnies et leurs agents ou ouvriers, et instituant :

a) Des tribunaux régionaux pour chaque Compagnie ou groupe de Compagnies s'il y a lieu de réunir certaines d'entre elles soit parce qu'elles exploitent des lignes limitrophes, soit en raison de leur parcours restreint ;

b) D'un tribunal central supérieur, commun à toutes les régions.

Les tribunaux ferroviaires régionaux ont dans leur compétence tous les conflits :

1° qui ont en matière de chemins de fer un caractère général ou mettent en jeu des intérêts collectifs, et qui affectent tout le personnel ou le personnel de services déterminés ;

(1) Introduction, S. IV, § 2. Le Railroad Bill de 1920 et § 3, L'activité du Railroad Labor Board.

2° que les lois ne réservent pas expressément à la compétence des tribunaux ordinaires;

3° qui, tout en étant du ressort des tribunaux ordinaires, sont susceptibles d'être portés devant les tribunaux ferroviaires du travail en vue d'arriver à un accord;

4° qui n'ont trait ni à la direction technique, ni à la discipline;

5° lorsque dix pour cent au moins des employés appartenant à un même service, de la même Compagnie, ont formulé des demandes ou des plaintes à la direction sans avoir obtenu de solution.

Le tribunal central supérieur, qui siège à Madrid, est compétent pour juger en appel les contestations évoquées devant les tribunaux régionaux.

En outre, ces deux degrés de juridiction peuvent connaître de toutes les questions qui leur sont soumises par le Gouvernement. Le personnel de ces tribunaux doit être renouvelé tous les deux ans.

TITRE II

La durée du travail

SECTION I. — EVOLUTION DE LA LEGISLATION DE 1919 A 1925.

§ 1. — *Les diverses catégories d'agents.*

Le personnel des Réseau peut être divisé en quatre catégories :

1° Le personnel de l'administration centrale, des services régionaux et centraux, composé d'employés de bureau dont la journée de travail est de 7 heures à Paris et de 8 heures en province, avec repos de dimanche;

2° Le personnel ouvrier des ateliers et dépôts, analogue au personnel ouvrier d'une usine;

3° Le personnel ambulant qui comprend les mécaniciens, les chauffeurs et les agents des trains; ces agents ont un point d'attache d'où ils rayonnent sur tout ou partie du réseau;

4° Le personnel des services actifs autre que le personnel ambulant et qui comprend :

a) des agents à poste fixe ne quittant pas leur résidence d'emploi,

b) des agents de remplacement qui assurent la continuité du service en remplaçant les agents à poste fixe

de leur résidence d'attache ou des résidences voisines pendant leurs repos,

c) des agents à disposition qui remplacent les agents malades ou en congé d'une circonscription donnée.

La réglementation du travail comporte deux séries distinctes de dispositions qui sont applicables : les unes aux mécaniciens, chauffeurs et agents des trains, les autres, aux autres agents (1).

§ 2. — *L'application intégrale de la loi de huit heures.*

Dans un article très documenté, paru dans la *Revue Politique et Parlementaire* du 10 mars 1921, M. Allix, étudiant l'application de la loi de huit heures aux chemins de fer et ses conséquences, parle ainsi de l'application intégrale de cette loi :

« La loi du 23 avril 1919 a brusquement réduit d'un cinquième la durée totale du temps de travail. Ce n'est pas que des avertissements n'eussent été donnés par des gens compétents sur les conséquences désastreuses à attendre d'une telle disposition dans un pays dont la guerre venait de diminuer de 9 % la main-d'œuvre. M. Loucheur, Ministre de la Reconstitution industrielle, avait d'avance fait d'expresses réserves sur l'opportunité de la journée de huit heures. M. Touron

(1) En matière de réglementation du travail, le Ministre a le droit : 1° de déterminer, la Compagnie entendue, les dispositions relatives à la durée du travail (art. 91 du règlement du 11 novembre 1917) ; — 2° d'homologuer les règlements des caisses de retraite et de secours (lois du 27 décembre 1890 et du 10 avril 1902) ; — 3° de révoquer les agents, la Compagnie entendue (décret du 27 mars 1852). Sur ces divers points le nouveau régime n'a pas accru les pouvoirs du Ministre des Travaux Publics.

montra son influence sur la vie chère. Rien n'y fit. M. Justin Godart, Rapporteur de la Commission du travail à la Chambre, estimait que bien loin de diminuer, le rendement serait accru !

« L'industrie des chemins de fer s'accommode aussi mal que possible d'un compartimentage rigoureux des heures de travail. Mais la loi est formelle : « La durée du travail *effectif* des ouvriers ou employés de l'un ou l'autre sexe et de tout âge ne peut excéder huit heures par jour », (ou l'équivalent) « dans les établissements industriels et commerciaux ou dans leurs dépendances, *de quelque nature qu'ils soient.* » Elle prévoit seulement qu'il pourra y avoir des délais et des conditions d'application, ainsi que des dérogations temporaires.

» Dès le 1^{er} mai 1919, la loi fut appliquée, sans difficulté, au personnel sédentaire des ateliers, dépôts et entretiens. Pour les autres catégories de personnel, il y eut examen des différents cas par une commission paritaire constituée au Ministère des Travaux Publics, et composée de délégués des réseaux et de représentants du personnel ; des sous-commissions paritaires régionales adaptèrent ensuite ses conclusions aux nécessités locales. Les conclusions dont il s'agit, au nombre de 43, forment une sorte de règlement d'administration publique spécial aux chemins de fer et précisant pour cette industrie le fonctionnement de la loi du 23 avril 1919.

» Dans le courant de juin 1919, le nouveau régime fut successivement étendu au personnel des grandes gares ; celui des gares moyennes en jouit à partir du

1^{er} septembre, et enfin à toutes les gares et haltes à dater du 1^{er} octobre (1).

» Quant aux mécaniciens, chauffeurs, et agents des trains, un régime transitoire (journée de neuf heures) leur fut appliqué à partir du 1^{er} juillet 1919. Mais au lieu de le maintenir, ainsi que le demandaient les réseaux, jusqu'au jour où la crise de personnel aurait été conjurée, le Ministre des Travaux Publics y mit fin au bout de quatre mois.

» Le Gouvernement paraît s'être laissé émouvoir par une idée exagérée de la puissance révolutionnaire des organisations syndicales cégétistes, et sous l'obsession de ce cauchemar, il a forcé la main aux Compagnies, contrairement à l'intérêt général. »

(1) Un arrêté ministériel en date du 31 juillet 1919 est venu faciliter l'application de la journée de 8 heures dans l'industrie des chemins de fer, en modifiant la réglementation de l'ouverture et de la fermeture des gares pour l'expédition des marchandises. Le rapport qui précède cet arrêté indique que, dans le but de « faciliter la répartition du travail des agents et réduire au minimum utile l'accroissement de personnel » qu'exige l'organisation du service en conformité avec la loi sur la journée de huit heures, les Réseaux ont dû envisager la réduction des périodes d'ouverture des divers services « dans la mesure compatible avec les nécessités primordiales des transports. » Pour la réception et la livraison des marchandises en G. V. : ouverture hiver et été pendant une durée d'au moins 9 heures comprenant 2 périodes : de 7 h. à 12 h. et de 14 h. à 18 h. Dans les gares de Paris, la réception se fait de 9 h. à 12 h. et de 14 h. à 19 h., et la livraison de 7 h. à 12 h. et de 14 h. à 17 h. Pour la P. V., la réception et la livraison se font pendant une durée d'au moins 8 heures, de 7 h. à 12 h. et de 14 h. à 17 h. La durée d'ouverture des gares, les heures d'ouverture et de fermeture peuvent être modifiées par décisions ministérielles. En principe les gares ne sont plus ouvertes le dimanche ni les jours fériés pour la G. V.

§ 3. — *Les conclusions paritaires.*

Le 24 avril 1919, le Ministre des Travaux Publics instituait une Commission paritaire chargée d'étudier les mesures à prendre, tant au point de vue technique qu'au point de vue administratif, en vue de l'établissement de la journée de huit heures dans les chemins de fer. Cette commission était composée de trois représentants du Ministre des Travaux Publics, de treize représentants des Réseaux et de treize représentants du personnel (1). Ces derniers avaient été choisis exclusivement parmi les agents faisant partie de la Fédération des Cheminots, affiliée à la C. G. T. Au cours des séances de cette Commission, les délégués du personnel manifestèrent leur intention très nette d'interpréter la loi dans le sens le plus défavorable à la bonne utilisation des agents. Ils soutinrent cette thèse que la présence devait être assimilée au travail effectif. On aboutit finalement à un compromis rédigé sous forme de quarante-trois « conclusions » dites « conclusions paritaires ». Ce furent ces conclusions qui réglementèrent provisoirement le travail des agents sédentaires, en attendant le règlement d'administration publique prévu par la loi. Cette réglementation entraîna une augmentation considérable de l'effectif du personnel qui se chiffre par 104,000 agents de plus qu'en 1913, soit 31 % de l'effectif total de l'ensemble des Réseaux.

Les conclusions paritaires contiennent des dispositions qui se rapportent soit au régime définitif, soit

(1) Cette Commission était divisée en plusieurs Sous-Commissions correspondant aux divers Services.

au régime transitoire à appliquer, soit aux délais de réalisation, soit à la définition du travail effectif. Elles contiennent en outre les observations et les réserves formulées par les parties en cause.

Comme il serait trop long, sinon sans intérêt, de les reproduire *in extenso*, seules les principales de leurs clauses figureront ici :

Conclusion N° 1, Séance du 6 mai 1919, concerne le personnel sédentaire des ateliers et dépôts du service de la traction.

Conclusion N° 2, Séance du 7 mai 1919, définition du travail effectif dans les ateliers.

Conclusion N° 3, Séance du 7 mai 1919, concerne les visiteurs.

Conclusion N° 4, Séance du 8 mai 1919, concerne le personnel sédentaire des dépôts.

Conclusion N° 5, Séance du 10 mai 1919, concerne le personnel du service de la voie (cantonniers ou poseurs).

Conclusion N° 6, Séance du 12 mai 1919, concerne le service définitif du personnel sédentaire des grandes gares et lui applique intégralement la loi de huit heures :

« Abstraction faite des Chefs de gare pour lesquels il sera statué ultérieurement, la réglementation ci-après est adoptée pour le personnel sédentaire des grandes gares, dont la nomenclature est annexée à la présente conclusion.

» Les aiguilleurs des postes à service continu seront soumis au régime des trois huit.

» Le personnel de la manutention, des manœuvres, du matériel (pointage, statistique, bureau du mouve-

ment), du télégraphe, de la lampisterie, des postes d'aiguilleurs autres que ceux visés ci-dessus, des bureaux de P. V. effectuera 8 heures de travail effectif, soit en plusieurs postes consécutifs comportant une seule période, soit en un poste ou en plusieurs postes, consécutifs ou non comportant deux périodes séparées par une coupure d'une durée de 1 h. 30 au minimum et de 2 heures au maximum. Des dérogations pourront être apportées à la règle relative à la durée de la coupure; mais elles devront être dûment justifiées d'accord avec les intéressés.

» Les mêmes règles seront appliquées aux Sous-Chefs de gare et aux agents de grade inférieur chargés de la surveillance générale du service.

» Hors le cas d'absolue nécessité, les heures de service ne seront pas changées sans préavis donné au plus tard la veille à l'intéressé.

» Pour les agents faisant une seule séance de travail, cette séance pourra être, suivant le cas, soit interrompue par un casse-croûte ne comptant pas dans la durée du travail, soit ininterrompue, si la nature des occupations permet à l'agent de prendre un casse-croûte, après 5 heures au plus de travail, sans quitter le service.»

A la fin de la conclusion N° 6 est insérée cette observation, qui se retrouve dans d'autres conclusions et qui montre les difficultés du moment :

» Au cours de la discussion, le représentant des Réseaux a fait ressortir à diverses reprises que l'on est actuellement dans l'ignorance des résultats que donnera, au point de vue du rendement, l'application de la journée de 8 heures au personnel ci-dessus, que par

suite, on ne peut savoir dans quelle mesure ce personnel devra être accru. D'autre part, l'on n'est pas fixé sur la proportion des volontaires qui resteront aux réseaux après la dérégistration, ni sur l'importance du trafic à assurer pendant les prochains mois. Or, comme il est de nécessité absolue de ne prendre aucune mesure qui soit de nature à entraîner des réductions de trafic, les délais fixés plus haut ne pourront être observés que sur cette réserve, étant entendu que l'on usera de toutes les sources possibles de recrutement.

» Comme conséquence de cette observation, il est entendu qu'au cas où les Réseaux invoqueraient des difficultés aboutissant à une impossibilité matérielle de réalisation du nouveau régime dans les délais indiqués, le Président de la Commission paritaire, avisé en temps opportun, réunira la Commission, en vue d'un examen contradictoire de la situation et du report éventuel au 1^{er} juillet et au 1^{er} août les délais fixés respectivement au 15 juin et au 1^{er} juillet.»

Conclusion N° 7, Séance du 22 mai 1919, concerne le personnel des bureaux G. V. et des services de billets et bagages.

Conclusion N° 8, Séance des 20 et 22 mai 1919, augmentation de la production dans les ateliers :

«Les représentants du personnel et les représentants des Réseaux sont unanimes à reconnaître la nécessité d'intensifier la production dans tous les établissements des chemins de fer.

» Ils sont également unanimes à estimer que ce but doit être poursuivi, d'après les méthodes modernes d'organisation scientifique du travail, à la fois :

» Par le perfectionnement de l'outillage et des installations;

» Par l'amélioration de l'organisation du travail;

» Et par l'institution ou la généralisation du Contrôle du rendement de chaque agent (ou de chaque équipe), en déterminant méthodiquement le temps nécessaire à l'exécution de chaque travail.

» Les études locales que comporte la réalisation de ce programme seront poursuivies avec le concours des représentants du personnel.

» L'étude des moyens propres à intéresser le personnel aux résultats de la production sera confiée à une Commission paritaire spéciale comprenant pour chaque Réseau un délégué du personnel et un délégué du Réseau.»

Il est curieux de noter que lors des grèves d'ateliers en 1919 et 1920 la suppression du travail à la tâche ou des systèmes analogues, fut posée comme condition de reprise du travail.

Conclusion N° 9, Séance du 22 mai 1919, concerne le personnel sédentaire des services électriques.

Conclusion N° 10, Séance du 27 mai 1919, interprétation des dispositions des conclusions N° 4 et 6.

Conclusion N° 11, Séance du 31 mai 1919, concerne les délais d'exécution du régime définitif des grandes gares.

Conclusion N° 12, Séance du 31 mai 1919, fixe le régime définitif des gares moyennes :

« Dans les gares dont la liste est ci-jointe, le régime défini pour les grandes gares est applicable, sauf aux receveuses aux billets logées dans la gare dont le cas sera réglé ultérieurement.

» Exceptionnellement, l'amplitude du service pourra, pour toutes les catégories d'agents, être portée à 12 heures :

» 1° Dans les cas et dans la mesure où il sera reconnu, d'accord avec les représentants du personnel, que le seul fait de la réduction à 10 heures de l'amplitude entraînerait une augmentation de personnel;

» 2° Aux époques d'à-coups de trafic, par exemple : Noël, Nouvel An, Pâques.

Conclusion N° 13, Séance du 7 juin 1919, régime transitoire à appliquer aux mécaniciens, chauffeurs et agents des trains.

Conclusion N° 14, Séance du 11 juin 1919, régime définitif applicable au personnel des gares, stations et haltes non comprises dans les listes annexées aux Conclusions N°s 6, 11 et 12 :

Dans les gares, stations et haltes non comprises dans les listes annexées aux conclusions 6, 11 et 12, le régime défini pour les grandes gares est applicable.

» Toutefois l'amplitude pourra être portée à 12 heures 30 minutes dans les cas où il sera reconnu, d'accord avec les représentants du personnel, que le seul fait de la réduction à 12 heures de l'amplitude entraînerait une augmentation de personnel.

» Les périodes de travail pourront être séparées par une ou deux coupures; lorsqu'il y aura deux coupures, la durée minima de l'une de ces coupures pourra être réduite à une heure. »

Conclusion N° 15, Séance du 12 juin 1919, régime transitoire applicable aux mécaniciens, chauffeurs et agents des trains.

Conclusion N° 16, Séance du 17 juin 1919, organisation de sous-commissions paritaires centrales et régionales.

Conclusion N° 17, Séance du 17 juin 1919, régime définitif applicable au Chefs de Gare, Station et Halte.

Conclusion N° 18, Séance du 21 juin 1919, régime définitif applicable aux mécaniciens et chauffeurs. Ce régime devait faire, le 8 novembre 1919, l'objet d'un Arrêté ministériel.

Conclusion N° 19, Séance du 23 juin 1919, concerne les agents en déplacement.

Conclusion N° 20, Séance du 24 juin 1919, régime transitoire applicable aux mécaniciens, chauffeurs et agents des trains.

Conclusion N° 21, Séance du 27 juin 1919, concerne les receveuses des gares et stations et les femmes gérant des haltes ouvertes seulement au service des voyageurs.

Conclusion N° 22, Séance du 27 juin 1919, régime définitif applicable aux agents chargés de la manœuvre des sémaphores.

Conclusion N° 23, Séance du 27 juin 1919, concerne les agents de remplacement.

Conclusion N° 24, Séance du 28 juin 1919, régime définitif des mécaniciens et chauffeurs.

Conclusion N° 25, Séance du 3 juillet 1919, régime transitoire applicable aux mécaniciens et chauffeurs de manœuvre.

Conclusion N° 26, Séance du 3 juillet 1919, concerne les agents chargés de l'entretien et des réparations du télégraphe et des signaux.

Conclusion N° 27, Séance du 3 juillet 1919, concerne les chauffeurs d'alimentation.

Conclusion N° 28, Séance du 3 juillet 1919, régime définitif des mécaniciens et chauffeurs

Conclusion N° 29, Séance du 5 juillet 1919, fixe le régime définitif des agents des trains.

Conclusion N° 30, Séance du 10 juillet 1919, concerne le service des ateliers.

Conclusion N° 31, Séance du 17 juillet 1919, fixe le régime des repos du personnel sédentaire des divers services.

Conclusion N° 32, Séance du 17 juillet 1919, concerne les garçons de bureau, gardiens et concierges.

Conclusion N° 33, Séance du 17 juillet 1919, concerne les contrôleurs de route et agents chargés du service intérieur des voitures dans les trains de voyageurs.

Conclusion N° 34, Séance du 17 juillet 1919, fixe le régime définitif applicable aux garde-barrières (hommes et femmes).

Conclusion N° 35, Séance du 22 juillet 1919, concerne les Chefs de district.

Conclusion N° 36, Séance du 22 juillet 1919, concerne les surveillants et sous-chefs de dépôt, sous-chefs d'entretien.

Conclusion N° 37, Séance du 26 juillet 1919, concerne les femmes gérant des points d'arrêt, haltes ou stations et assurant la manœuvre des barrières d'un passage à niveau.

Conclusion N° 38, Séance du 29 juillet 1919, concerne les dérogations accidentelles du travail des agents sédentaires.

Conclusion N° 39, Séance du 29 juillet 1919, complète la conclusion N° 3.

Conclusion N° 40, Séance du 29 juillet 1919, concerne les Chefs de réserve assurant le secours et logés.

Conclusion N° 41, Séance du 24 novembre 1919, complète la conclusion N° 31.

Conclusion N° 42, Séance du 24 novembre 1919, complète les conclusions N°s 24 et 29 concernant les mécaniciens, chauffeurs et agents des trains.

Conclusion N° 43, Séance du 24 novembre 1919, fixe les répos compensateurs des convoyeurs.

Cette seule énumération suffit pour montrer combien cette réglementation fut peu homogène et surtout peu rationnelle. Dans l'ensemble, ses grandes lignes sont les suivantes : pas de distinction entre le temps de présence et la durée du travail effectif; calcul de la durée du travail effectué sur une journée et non sur une période plus longue; amplitude de la journée de travail limitée à 10 heures, en principe, et pouvant aller, dans certains cas exceptionnels jusqu'à 12 heures; limitation stricte du nombre et de la durée des coupures; pas de dérogation.

§ 4. — *Les Arrêtés ministériels du 8 novembre 1919.*

En ce qui concerne le travail des agents ambulants, la Commission n'ayant pu aboutir à un accord complet, le Ministre des Travaux Publics, se fondant sur les pouvoirs qu'il tient de la loi du 15 juillet 1845, des décrets et des cahiers des charges pour assurer la sécurité de l'exploitation, trancha le différend en réglementant le travail des mécaniciens, chauffeurs et

agents des trains, et en tenant compte presque uniquement des desiderata du personnel, par trois arrêtés, en date du 8 novembre 1919, portant :

1° Réglementation du travail des mécaniciens et chauffeurs avec un tableau annexe indiquant les modalités de rémunération des excédents de service;

2° Réglementation du travail des agents des trains avec un tableau annexe indiquant les modalités de rémunération des excédents de service;

3° Création à titre provisoire de Comités du travail des mécaniciens, chauffeurs et agents des trains.

Ces arrêtés règlent les conditions d'application aux mécaniciens, chauffeurs et agents des trains, de la journée de 8 heures; ils sont entrés en vigueur le 15 novembre 1919. Depuis cette date, toutes les catégories d'agents de chemins de fer bénéficient de la journée de 8 heures. Ces arrêtés se substituent pour la réglementation du travail des mécaniciens et chauffeurs d'une part, et des agents des trains d'autre part, aux arrêtés du 28 mai 1914 qui fixaient à 10 heures pour les mécaniciens et chauffeurs et à 12 heures pour les agents des trains, la durée maximum de la journée de travail.

Le troisième arrêté institue à titre provisoire, sur chacun des réseaux sauf celui de l'Etat où une institution analogue existait déjà, des comités centraux et des comités locaux du travail se composant chacun de quatre membres : deux élus directement par les intéressés pour les comités locaux, ou élus par les membres des comités locaux, pour les comités centraux; deux représentants du Service de la Traction ou du Service de l'Exploitation selon qu'il s'agit des

comités du travail des mécaniciens et chauffeurs ou des comités du travail des agents des trains. En vertu de l'article 2 de cet arrêté, les Comités du travail étaient appelés à donner leur avis sur l'application des règles adoptées pour le travail des mécaniciens, chauffeurs et agents des trains.

§ 5. — *Le décret du 14 septembre 1922.*

Le 22 mars 1921, M. Chéron, Rapporteur général du budget au Sénat, se demandait si vraiment on n'avait pas trop étendu l'application de la loi de huit heures et il en chiffrait les conséquences : « J'ai demandé à Monsieur le Ministre des Travaux Publics quel était le coût de la journée de huit heures sur l'ensemble des réseaux. Il l'évalue à un milliard cent millions, dont huit cents millions de dépenses de personnel et trois cents millions pour les charges de premier établissement qu'elle rend nécessaires. » Et il ajoutait, d'accord avec l'Assemblée : « Je ne dis pas qu'il faut revenir sur la loi, mais il faut trouver des dérogations, des tempéraments. En tout cas, il est une chose que j'affirme : c'est que la France ne peut pas périr pour une formule. »

Le 26 mars 1921, au cours de la discussion du budget des Conventions, le Ministre des Travaux Publics, examinant les causes « de la situation déficitaire actuelle » des réseaux, reconnaissait que « la loi de huit heures a été appliquée sur les chemins de fer d'une façon anormale » à la suite des décisions prises par les commissions paritaires.

Le 29 mars 1921, répondant à la Chambre, à une

interpellation sur l'accident des Bardys, le Ministre des Travaux Publics indiquait un autre danger dérivant de l'application trop rapide de la loi de huit heures : le recrutement hâtif d'un personnel supplémentaire considérable embauché et utilisé sans garanties professionnelles suffisantes.

Enfin, le 8 avril 1921, M. Jeanneney, rapporteur du budget des Chemins de fer de l'Etat, déclarait, aux applaudissements du Sénat, à propos de la journée de huit heures, « qu'enlever aux campagnes, comme on l'a fait, des travailleurs dont elles ont tant besoin, pour surpeupler et encombrer des bureaux et des gares,... c'est faire œuvre lamentable ! C'est appliquer sans besoin une loi qui exigeait, pour le moins, une discrimination des employés ; c'est méconnaître outrageusement son objet qui fut de ménager, non point de gaspiller les forces de la nation ». Dans sa réponse, le Ministre déclara qu'il était urgent de reviser certaines modalités de la loi et de mettre fin à « certains abus qui ont été dénoncés à cette tribune et qui n'étaient certes pas dans l'esprit du législateur de 1919 ».

Une nouvelle réglementation du travail fut donc mise à l'étude. Elle aboutit au décret du 14 septembre 1922 (*Journal Officiel* du 15 septembre) « décret portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi du 23 avril 1919 aux agents des grands réseaux d'intérêt général autres que les mécaniciens, chauffeurs et agents des trains ».

Avant d'analyser les dispositions qu'il contient, il n'est pas sans intérêt de reproduire le passage suivant du Rapport qui le précède et le commente :

« L'article 7 du chapitre II du titre I^{er} du livre II du Code du travail et de la prévoyance sociale, modifié par la loi du 23 avril 1919, prévoit que des règlements d'administration publique déterminent, par profession, par industrie, par commerce et par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région, les délais et conditions d'application de l'article 6 du même chapitre du Code du travail.

» Les règlements ainsi prévus n'ont pas encore été promulgués en ce qui concerne les chemins de fer.

» En fait, les dispositions de la loi du 23 avril 1919, limitant à huit heures par jour la durée du travail des ouvriers et employés, ont été appliquées aux agents de chemins de fer dès les premiers mois qui ont suivi la promulgation de la loi, en conformité des conclusions d'une commission paritaire instituée par un arrêté de mon prédécesseur, du 24 avril 1919. Après échange d'observations et discussion, cette commission avait formulé, à des dates comprises entre le 6 mai et le 24 novembre 1919, un certain nombre de conclusions acceptées par les réseaux; celles-ci sont appliquées depuis lors.

» Quel que fût l'arrangement ainsi établi, il n'en était pas moins indispensable, pour satisfaire aux dispositions légales, de promulguer les décrets portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi du 23 avril 1919.

» Il est apparu, dès l'origine, qu'en conformité des dispositions de la loi d'après laquelle les règlements sont établis par catégorie professionnelle, il y avait lieu d'établir des règlements distincts, d'une part pour

les mécaniciens, chauffeurs et agents des trains, d'autre part pour le reste du personnel.

» Etant donné que les conditions du travail et des repos des mécaniciens, chauffeurs et agents des trains ont été, postérieurement à la loi du 23 avril 1919, réglementées par deux arrêtés ministériels du 8 novembre 1919, pris en application de la loi du 15 juillet 1845 et remplaçant les arrêtés antérieurs relatifs aux conditions de travail et de repos de ces catégories d'agents, c'est le décret relatif aux agents autres que les mécaniciens, chauffeurs et agents des trains, qui devait retenir l'attention du Gouvernement; c'est d'ailleurs dans le service de ces agents que la réglementation, qui avait été élaborée par la commission paritaire de 1919, a donné lieu, dans la pratique, à la constatation d'anomalies dont s'est émue l'opinion publique et auxquelles il importe de mettre les réseaux en mesure de remédier.

» Mon administration a, en conséquence, préparé un texte de projet de décret; comme, en raison des anomalies auxquelles avait donné lieu l'application des conclusions de la commission paritaire de 1919, il n'était pas possible de se borner à reprendre purement et simplement ces conclusions pour la rédaction dudit décret, il était nécessaire de provoquer à nouveau les observations des organisations patronales et ouvrières intéressées, conformément aux prescriptions de l'article 7 du chapitre II du titre I^{er} du livre II du Code du travail et de la prévoyance sociale, modifié par l'article 1^{er} de la loi du 23 avril 1919. C'est ce qui a été fait, en conformité d'un avis inséré à cet effet au *Journal Officiel* du 6 décembre 1921.

» Cet avis avait donné un délai d'un mois aux organisations patronales et ouvrières pour présenter leurs observations. Par la suite, ce délai a été prorogé de dix jours par un nouvel avis inséré au *Journal Officiel* du 7 janvier 1922.

» J'ai été saisi, au cours de la consultation qui a eu lieu dans les conditions qui précèdent, d'observations formulées par six organisations ouvrières, d'une part, et par les réseaux, d'autre part.

» L'examen de ces observations a conduit à apporter, d'accord avec le ministre du travail, certaines retouches au projet de décret.

» Le projet de décret ainsi rectifié a été, à la demande du conseil d'Etat, soumis à l'examen du conseil supérieur des chemins de fer qui a conclu, dans sa séance du 14 juin, à l'adoption d'un nouveau texte différent du texte communiqué en décembre 1921, aux organisations patronales et ouvrières.

» Dans ces conditions, il a paru indispensable de provoquer à nouveau les observations de ces organisations. Un avis a été inséré, à cet effet, au *Journal Officiel* du 25 juin.

» D'autre part, les nouvelles dispositions devant être également applicables sur le réseau d'Alsace et de Lorraine, le commissaire général de la République a été spécialement consulté.

» Dès que les observations demandées me sont parvenues, un texte définitif du projet de règlement a été arrêté, en tenant compte de ces observations dans la mesure qui a paru justifiée.

» Après avis de M. le Ministre du travail, j'ai soumis ce texte au Conseil d'Etat, qui en a approuvé les dis-

positions sous réserve de quelques modifications destinées à en préciser certaines dispositions.

» La préoccupation essentielle qui a présidé à la rédaction du projet de décret a été d'améliorer le rendement sur les chemins de fer français dans toute la mesure compatible avec la loi du 23 avril 1919.

» Il est, en particulier, conforme à l'esprit de cette loi de distinguer très nettement la durée du travail d'une part, et la durée de présence d'autre part. C'est ce que n'avait pas fait la commission paritaire de 1919, c'est ce qu'ont fait, par contre, un certain nombre de règlements relatifs à l'application de la loi du 23 avril 1919. En remédiant aux anomalies constatées, le projet de règlement évitera que l'ensemble de cette loi puisse se trouver compromis par le fait de critiques qui ne doivent s'appliquer, en réalité, qu'à une interprétation défectueuse de ses termes.

» La loi prévoit, en outre, que la moyenne de huit heures de travail peut être établie sur une période autre que la semaine. Il est indispensable que les grands réseaux de chemins de fer puissent user largement de cette faculté et adapter ainsi les conditions du travail aux exigences d'un trafic dont l'importance varie suivant les époques de l'année. C'est ce que stipule le projet de règlement en répartissant sur l'année entière la durée totale du travail.

» La loi prévoit enfin, de la façon la plus explicite, des dérogations permanentes et des dérogations temporaires. A cet égard, et en dehors des travaux urgents nécessaires pour prévenir un accident, organiser un sauvetage, etc., l'article 14 du projet de décret prévoit

la possibilité d'un surcroît extraordinaire de travail de 450 heures par an... »

Ces 450 heures sont d'ailleurs rémunérées. Dans le projet de décret qui avait été adopté le 14 juin 1922 par le Conseil Supérieur des chemins de fer, sur le rapport de M. Mussat, il était prévu, à titre de mesure transitoire, que pendant les sept premières années d'application du décret, 300 de ces 450 heures supplémentaires ne seraient pas rémunérées. Cette disposition fut supprimée sur la demande du Ministre du Travail qui estimait qu'elle n'était pas légale. Le projet de décret adopté par le Conseil supérieur le 14 juin 1922 permettait de réaliser une économie de 426 millions. La suppression du « palier » de 300 heures a réduit cette économie de 426 millions à 248 millions. De plus, le Ministre des Travaux Publics a imposé aux Réseaux de rémunérer les 120 heures de travail faites en récupération des 15 jours de congé accordés au personnel, mesure qui a ramené l'économie réalisable à 120 millions environ par an.

Le décret du 14 septembre 1922 marque la distinction entre la durée de présence et la durée du travail effectif, c'est-à-dire que pour certains agents qui pendant leur présence ne fournissent un travail effectif que par intermittence, on compte pour 8 heures de travail effectif une durée journalière de présence supérieure à 8 heures et pouvant aller jusqu'à 12 heures.

Le calcul de la durée du travail effectif est établi sur l'année entière. Etant donné que, défalcation faite des 52 jours de repos dits hebdomadaires, il y a 313 journées de service dans l'année, le décret limite la

durée du travail effectif à 313 fois 8 heures, soit 2,504 heures par année ordinaire et 2,512 heures par année bissextile.

L'amplitude de la journée de service, c'est-à-dire la durée de présence augmentée de la durée des coupures ou périodes de la journée pendant lesquelles l'agent n'est pas de service, peut atteindre 15 heures pour les agents logés sur place et 14 heures pour les autres agents.

En dehors du cas de surcroît extraordinaire de travail, la durée du service peut être également prolongée au-delà des limites fixées, en cas de travaux exécutés dans l'intérêt de la défense nationale, sur l'ordre du Gouvernement.

Enfin, l'article 22 du 14 septembre 1922 indiquait que : « le présent décret est applicable au personnel des grands ateliers régis par les administrations des réseaux d'intérêt général dans les conditions qui seront déterminées par un décret pris sur le rapport des Ministres des Travaux Publics et du Travail ». L'application du décret du 14 septembre 1922 au personnel des grands ateliers a fait l'objet du décret du 10 janvier 1923 (*Journal Officiel* du 13 janvier). Dans le rapport qui le précède, le Ministre des Travaux Publics explique ainsi la nécessité d'une distinction :

« L'assimilation complète des ouvriers des grands ateliers des réseaux aux autres agents de chemins de fer pour l'application des prescriptions de la loi du 23 avril 1919 a paru justifiée par le fait que la situation de ces ouvriers est toute différente de celle des ouvriers de l'industrie; ils bénéficient de tous les avantages accordés aux autres cheminots et, notam-

ment d'un statut qui leur donne des garanties de stabilité dans leur emploi que n'ont pas les ouvriers de l'industrie.

» Au point de vue technique, par contre, les conditions du travail des ouvriers des grands ateliers sont très différentes de celles des autres agents des chemins de fer. Or, le décret du 14 septembre 1922 se réfère surtout à la réglementation intérieure applicable à ces autres agents et y emprunte même sa terminologie spéciale (coupures, amplitude, repos périodique, etc., etc.). Un ajustement de ce décret est donc nécessaire pour l'adapter aux conditions de travail des ouvriers des grands ateliers.

» C'est cette adaptation qui fait l'objet du présent décret. »

Les modifications portent sur les coupures, l'amplitude, et surtout sur les repos périodiques qui, pour les agents autres que ceux des ateliers, remplacent les repos hebdomadaires. Le décret énumère dans une annexe, la liste des grands ateliers auxquels il s'applique.

SECTION II. — LA REGLEMENTATION ACTUELLE.

§ 1. — *La révision du décret du 14 septembre 1922.*

Le décret du 14 septembre 1922 fut vivement attaqué par les syndicats du personnel et par les parlementaires appartenant aux partis de gauche et d'extrême-gauche. Au cours de la campagne électorale d'avril-mai 1924, de nombreux candidats appartenant au Cartel des gauches avaient fait figurer l'abroga-

tion du décret du 14 septembre 1922, dans leur profession de foi. Aussi, après le triomphe du Cartel des gauches aux élections du 11 mai 1924, une offensive est déclenchée contre ce décret, par la Chambre et par les milieux syndicalistes intéressés.

A la Chambre, M. Auffray, député, et ses collègues du groupe communiste déposent une proposition de résolution ainsi conçue :

« La Chambre invite le Gouvernement à abroger le décret portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures aux agents des grands Réseaux d'intérêt général autres que les mécaniciens, chauffeurs et agents des trains. »

Dans son rapport sur la proposition Auffray, M. Lobet, député, rappelle que la Fédération des Agents des chemins de fer a formé un recours contentieux devant le Conseil d'Etat contre le décret du 14 septembre 1922, et invite la Chambre à adopter la proposition de résolution qui lui est soumise en la formulant ainsi :

« La Chambre invite le Gouvernement à prendre, d'accord avec les intéressés, un nouveau règlement d'administration publique pour l'application stricte de la loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures aux agents des grands Réseaux d'intérêt général autres que les mécaniciens, chauffeurs et agents des trains, en vue de donner satisfaction aux justes réclamations auxquelles a donné lieu l'application du décret du 14 septembre 1922. »

Cette proposition de résolution, qui fit l'objet d'un débat, le 29 juillet 1924, fut adoptée par la Chambre

avec un additif spécifiant qu'elle s'appliquerait également aux chemins de fer algériens.

D'autre part, un avis paru au *Journal Officiel* du 9 juillet 1924 a informé les organisations ouvrières et patronales intéressées que la Fédération nationale des travailleurs des chemins de fer avait déposé une demande de révision de la réglementation de la loi de huit heures, conformément au deuxième alinéa de l'article 7 du chapitre II du titre I^{er} du livre II du Code du travail et de la prévoyance sociale.

Cette Fédération a, en effet, communiqué au Ministre des Travaux Publics un projet de décret relatif à l'application de la loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures, à *toutes les catégories d'agents de chemins de fer* (y compris les mécaniciens, chauffeurs et agents des trains) et qui est basé sur les anciennes conclusions paritaires. La procédure de révision du décret du 14 septembre 1922 s'est trouvée ainsi officiellement engagée.

Les réseaux et les organisations ouvrières ayant été invités à faire connaître leurs observations sur ce projet de décret, le Conseil Supérieur des chemins de fer fut chargé d'élaborer, au cours de ses séances des 5 et 6 décembre 1924, un projet de décret relatif à l'application de la loi du 23 avril 1919 aux agents des grands réseaux *autres* que les mécaniciens, chauffeurs et agents des trains. Ce projet, après avoir été profondément remanié par le Ministre des Travaux Publics, fut transmis au Conseil d'Etat qui l'approuva dans sa séance du 30 décembre 1924, mais non sans y avoir apporté quelques modifications.

Le Ministre des Travaux Publics crut devoir rema-

nier ce dernier texte en l'aggravant encore dans le sens de l'application intégrale, et après avoir pris l'avis du Ministre du Travail, fit signer le 16 janvier 1925, par le Président de la République, un nouveau décret portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi du 23 avril 1919 aux agents des grands Réseaux, autres que les mécaniciens, chauffeurs et agents des trains.

§ 2. — *Le décret du 16 janvier 1925.*

Les principales dispositions du décret du 16 janvier 1925 (J. O. du 20 janvier) sont les suivantes :

« La limitation de la durée du travail est établie, en principe, sur une période de 10 jours (au lieu d'un an précédemment). Cette disposition n'a pas donné satisfaction au personnel car, pour les agents alternants, il devient pratiquement impossible de tracer un tableau de service tel que le repos périodique complémentaire soit accolé au repos périodique pour transition, disposition qui était très appréciée par les agents qui en bénéficiaient. Dans des cas exceptionnels, tels qu'à-coups de trafic saisonnier, la durée de ces périodes pourra être portée à plus de dix jours, sans toutefois pouvoir excéder 45 jours.

En ce qui concerne les agents chargés de l'entretien des voies, les agents chargés de l'entretien des installations électriques et des signaux, et les ouvriers des équipes techniques de la voie, la limitation de la durée du travail est établie sur des périodes successives n'excédant pas 90 jours. Pour ces agents, la journée normale de huit heures pourra être allongée pendant

une période de trois mois, sans toutefois dépasser neuf heures. Les heures faites en plus des huit heures seront compensées pendant trois autres mois de l'année.

En aucun cas, la durée du travail effectif d'une journée, considérée individuellement, ne devra dépasser 10 heures.

Il ressort de l'article 2 du décret (par la limite de 298 journées de travail annuel) que la récupération des 15 jours de congé annuel, alloués aux agents par le Statut du Personnel est interdite.

D'autre part, le décret du 16 janvier 1925 ne maintient que pour certains agents limitativement énumérés, la distinction de la présence et du travail effectif. Pour ces agents, la durée du service journalier peut être portée jusqu'à un maximum de 12 heures. Dans certains cas, le temps de présence est compté, pour partie comme travail effectif; tel est le cas des agents dont le travail principal est subordonné au service des trains, pour qui la durée de présence compte, pour un quart, comme travail effectif; des agents effectuant des remplacements dont la durée des trajets dans les trains, quand ils sont uniquement imposés par le déplacement, et les délais d'attente compris, soit entre l'arrivée de l'agent sur le lieu du déplacement et le début du service, soit entre la fin du service et le départ de l'agent pour se rendre sur un autre point (à l'exception des périodes généralement consacrées aux repas dans la limite de deux heures par repas), sont comptés pour la moitié dans la durée du service, etc.

L'amplitude de la journée de service, c'est-à-dire la

durée de présence augmentée de la durée des coupures, ne peut excéder 12 heures en principe, 13 heures pour les agents de la voie et 15 heures pour les agents logés gratuitement, soit sur place, soit à proximité immédiate du lieu d'emploi.

Le nombre des heures supplémentaires à la disposition des réseaux pour surcroît extraordinaire de travail, est ramené à 75 heures par an (au lieu de 450 heures) avec maximum de deux heures par jour. Cette durée peut être augmentée de 100 heures dans des circonstances exceptionnelles et sur autorisation du Ministre des Travaux Publics.

Un registre spécial, comme antérieurement, est tenu à la disposition des agents pour leur permettre d'y mentionner les dérogations aux prescriptions du décret qui se sont produites au cours de leur travail personnel, ainsi que toutes observations ou réclamations auxquelles donnerait lieu, de leur part, l'application du décret. Sous le bénéfice de ces dispositions, les agents ne peuvent, en aucun cas et sous aucun prétexte, invoquer la prolongation de la durée de leur service ou une réduction de leur repos pour abandonner leur poste ou refuser le service qui leur est commandé. L'examen des réclamations inscrites sur le registre des dérogations montre que les agents n'ont pas compris les termes du décret du 16 janvier 1925.

Enfin, dans son article 19, le décret contient deux dispositions nouvelles des plus contestables. Le premier alinéa de cet article spécifie que les difficultés d'ordre local ou régional auxquelles donnerait lieu l'application du décret seront réglées par le service du contrôle du travail après audition des intéressés et du

représentant du réseau; le délégué statutaire régional sera entendu sur sa demande ou sur celle des intéressés. Un réseau se trouvant dans la zone d'action de plusieurs inspecteurs du travail, des difficultés locales identiques reçoivent des solutions très différentes et parfois contradictoires, selon que l'inspecteur intéressé interprète plus ou moins strictement le décret; tel est le cas, notamment, de la question du décompte des intermittences dans la durée du travail.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 19 stipulent que : « Les difficultés d'ordre général que pourrait soulever l'application du présent décret seront réglées par le Ministre des travaux publics, qui prononcera sur conclusions du Directeur du contrôle du travail prises après avis d'une commission tripartite composée en nombre égal de membres représentant l'administration, les réseaux et les organisations ouvrières ou le personnel.

» Cette commission sera nommée par arrêté ministériel » (1).

§ 3. — *Le régime provisoire du personnel ambulant.*

Quant aux agents ambulants, (mécaniciens, chauffeurs et agents des trains), le décret qui doit porter

(1) Cette disposition nouvelle, qui jusqu'ici ne figurait pas dans les règlements d'administration publique pour l'application de la loi du 23 avril 1919, même pour les industries autres que celle des transports par voies ferrées, est d'une légalité contestable. Les Compagnies de chemins de fer ont d'ailleurs déposé un pourvoi devant le Conseil d'Etat tendant à l'annulation pour excès de pouvoir, du décret du 16 janvier 1925.

reglement d'administration publique n'étant pas encore paru, c'est le régime provisoire défini par les deux Arrêtés ministériels du 8 novembre 1919, qui est en vigueur.

Les règles édictées par ces arrêtés sont sensiblement les mêmes pour les agents des machines que pour les agents de trains, bien que ces derniers aient un service moins dur que celui des mécaniciens et chauffeurs.

Le principe est que la *durée moyenne journalière* de travail effectif entre deux repos périodiques successifs (qui remplacent les 52 repos hebdomadaires des autres industries) ne doit pas dépasser 8 heures. La durée maximum de travail effectif pour une journée de service est fixée à 9 heures, et exceptionnellement à 10 heures ; l'amplitude de la journée de service ne doit pas dépasser, au maximum 12 heures par journée de travail et, *en moyenne* entre deux repos périodiques successifs, 10 heures. La durée du repos journalier qui sépare deux journées de service doit être, en principe, de 14 heures, au minimum, si le repos est pris à la résidence, de 9 heures au minimum pour les repos hors résidence. Un repos hors la résidence doit toujours être suivi d'un repos à la résidence.

La durée du repos périodique doit atteindre au moins 38 heures ($14 + 24$) et 62 heures ($38 + 24$) s'il s'agit d'un repos double. L'agent doit avoir, au moins, 4 repos périodiques par mois dont 2 peuvent être réunis en un repos double, et, *en moyenne dans l'année* 1 repos périodique par 6 jours de travail effectif ; il ne doit pas y avoir un intervalle de plus de 9 jours,

en principe, entre 2 grands repos périodiques consécutifs. Enfin les repos périodiques doivent être placés sur deux nuits consécutives, la première commençant au plus tard vers 22 heures et la seconde finissant au plus tôt vers 6 heures.

Toute la durée du service est considérée comme travail effectif, sauf cependant lorsque l'agent est en réserve; c'est-à-dire lorsqu'il est à disposition, soit à la gare ou au dépôt, soit à domicile pour assurer éventuellement un service facultatif ou la conduite d'une machine de secours, auquel cas la période de réserve ne compte que pour partie seulement de sa durée.

Dans le cas où les nécessités du service ont entraîné la non-application intégrale des règles du travail des mécaniciens, chauffeurs d'une part, des agents des trains d'autre part, les intéressés reçoivent des indemnités fixées dans l'annexe de chacun des deux Arrêtés ministériels du 8 novembre 1919. Par exemple, les rémunérations suivantes sont accordées aux chefs de train :

— Augmentation de la durée du travail entre deux repos périodiques, non compensée dans la période suivante, par heure : 2 francs.

— Dépassement de la journée maximum du travail journalier, par heure : 70 centimes.

— Dépassement de l'amplitude au-delà des limites réglementaires; réduction de la durée des repos à la résidence ou hors résidence, par heure : 50 centimes.

— Indemnité pour deux repos consécutifs pris (à titre exceptionnel) hors résidence : 5 francs.

Ces indemnités se cumulent.

§ 4. — *Les Arrangements anglais.*

Il est intéressant d'étudier quelle a été l'évolution de la législation anglaise en matière de réglementation de la durée du travail des agents des chemins de fer.

En Angleterre, la journée de huit heures a été accordée en 1919 pour donner satisfaction à une réclamation de l'Association des mécaniciens et chauffeurs, basée sur une promesse qui leur avait été faite en août 1917 par le Président du Board of Trade, à la suite d'une menace de grève, et aux termes de laquelle, « aussitôt après la cessation des hostilités, » toute demande raisonnable tendant à une réduction des heures de travail devait être immédiatement prise en considération bienveillante par le » Gouvernement ».

Dès le 6 décembre 1918, un arrangement intervint entre le Board of Trade et l'Association des mécaniciens et chauffeurs, à laquelle s'était jointe l'Union nationale des agents de chemins de fer. L'accord, qui stipulait l'admission du principe d'une journée de huit heures, fut confirmé le 30 janvier 1919 pour entrer en vigueur le 1^{er} février 1919. Mais certaines dispositions du contrat ayant donné lieu à des divergences d'interprétation de la part des Compagnies et des Syndicats, le texte fut révisé et arrêté définitivement en mars 1919. Ses modalités sont les suivantes :

1^o La durée normale de la semaine de travail doit être de 48 heures ;

2^o Le salaire hebdomadaire normal (à l'exclusion de toute rétribution pour les heures supplémentaires

ou pour le service du dimanche) doit être garanti à tous les employés qui sont de service pendant la semaine, mais les tours de service commençant un samedi et finissant un dimanche feront partie de la semaine, tandis que les tours de service commençant un dimanche n'y seront pas compris. Il y aura paiement d'heures supplémentaires pour toute dérogation au tour de service ;

3° Les agents qui, en cas de force majeure, devront travailler en dehors de leur tour de service, seront payés comme suit : pour 4 heures au plus, ils bénéficieront du tarif convenu pour les heures supplémentaires ; les cas de force majeure ou de service spécial qui occuperont un agent plus de 4 heures devront être considérés comme un des six tours de service de la semaine si l'employé est mis dans l'impossibilité de reprendre son tour de service normal au moment convenu ;

4° Tout travail fourni, en période de semaine, en supplément des heures régulières, doit être payé au taux de une fois et quart le tarif normal, chaque journée devant être comptée à part pour le calcul des heures supplémentaires. Tout travail « ordinaire » exécuté entre 10 heures du soir et 4 heures du matin, doit être payé au taux de une fois et quart le tarif ordinaire ; tout travail « supplémentaire » exécuté pendant la même période est décompté au taux d'une fois et demie le tarif normal. Le travail du dimanche (c'est-à-dire du samedi midi au dimanche minuit) doit être rémunéré au taux d'une fois et demie le tarif normal.

En janvier 1922, certaines réclamations de détail

concernant les heures de travail furent présentées par les Compagnies écossaises à la Cour Industrielle. Le jugement de la Cour, rendu en mars 1922, à la suite d'un accord conclu entre les Compagnies britanniques et les Syndicats, modifiait ainsi les règles de travail :

Afin d'augmenter le rendement, la durée de la journée de travail pourra être portée à 9 heures. Pour toute prolongation de la journée normale de 8 heures, l'agent recevra le salaire prévu pour les heures supplémentaires. Le système actuel, comportant 5 tours de service prolongés et 1 tour de service réduit par semaine, n'est pas modifié. Dès la mise en vigueur de cette décision, les heures de travail pourront être réparties sur une journée de 10 heures, à condition que les agents puissent être libres et déchargés de toute occupation pendant les heures non comprises dans la journée normale de travail (8 heures). Quand cela sera absolument nécessaire et que le rendement de l'exploitation en sera accru, les heures de travail pourront être réparties sur une journée maxima de 12 heures. Ces dispositions s'appliquent à tous les agents autres que les mécaniciens, chauffeurs et contrôleurs des trains.

Chaque fois qu'il a été question de modifier les conditions du travail, les agents des chemins de fer britanniques ont manifesté le plus vif désir de ne pas perdre les heures supplémentaires et les journées de dimanche payées au tarif spécial.

II^e PARTIE

Le salaire

TITRE III

La rémunération du personnel

SECTION I. — BASES DES CONDITIONS DE REMUNERATION.

§ 1. — *Les échelles de traitements.*

Les conditions de rémunération du personnel font l'objet d'un Statut spécial appelé Statut de Rémunération, bien qu'il porte pour titre : « Conditions de Rémunération du Personnel ». Comme le « Statut du Personnel », il date de 1920.

A la base des conditions de rémunération du personnel, se trouve un système d'échelles de traitements.

On appelle *échelle de traitement ou de salaires*, la succession des salaires attribués à un agent qui reste dans le même grade ou emploi. Les grades ou emplois des agents autres que les Agents Supérieurs, sont répartis en 18 catégories auxquelles correspondent 18 échelles de traitements qui présentent les caractéristiques suivantes :

1° Chaque échelle est la succession de 9 traitements différents et progressifs, appelés échelons. Chaque échelle a donc 9 échelons.

2° Dans toutes les échelles on reste le même temps aux échelons correspondants ; autrement dit, les délais

d'avancement sont plus longs à la fin de l'échelle qu'au début.

3° On atteint normalement le maximum de l'échelle au bout de 24 ans de commission, le traitement du premier échelon étant celui alloué à l'agent lors de son commissionnement.

4° La valeur de l'intervalle qui sépare un échelon du suivant est constante pour une même échelle; elle augmente quand on passe d'une échelle à l'échelle immédiatement supérieure.

Ces échelles de traitements s'appliquent au personnel masculin commissionné de tous les services à l'exception des mécaniciens et chauffeurs d'une part, de certains ouvriers d'autre part. Pour les mécaniciens et les chauffeurs qui peuvent obtenir leur retraite 5 ans plus tôt que les autres agents, on a prévu des échelles spéciales qui n'ont que 19 ans de durée. Pour les ouvriers des dépôts, des entretiens et des ateliers, on a établi des échelles spéciales ayant les mêmes délais d'avancement que les échelles ordinaires, mais qui progressent moins rapidement que celles des autres agents, afin de se rapprocher des conditions habituelles du salaire dans l'industrie.

Des échelles spéciales de traitements ont été établies pour le personnel féminin commissionné par une réduction proportionnelle et variable suivant les emplois, du système général d'échelles.

Les agents (masculins et féminins) majeurs non commissionnés reçoivent jusqu'à leur commissionnement un traitement ou salaire égal aux neuf-dixièmes de celui du premier échelon de l'échelle des

agents commissionnés occupant le même emploi. S'il s'agit de femmes dont l'âge de commissionnement est inférieur à l'âge minimum de commissionnement des agents hommes (1), le traitement ou salaire dont on doit prendre les neuf-dixièmes est celui du premier échelon de l'échelle diminué de la valeur d'un échelon; ce traitement porte le nom de *sous-échelon*. Les primes, indemnités et allocations diverses des agents commissionnés sont, dans leur ensemble, attribuables sans réduction aux agents majeurs non commissionnés.

Enfin le Statut de Rémunération contient des dispositions spéciales aux agents mineurs et au personnel féminin commissionné à service discontinu (gardes-barrières et sémaphoristes).

Le Statut de Rémunération comporte donc un certain nombre de tableaux qui donnent d'abord les numéros, échelons et délais d'avancement des différentes échelles de traitements, et ensuite les numéros des échelles afférentes aux différents grades groupés par service et nature de fonctions avec les taux normaux de gratification et, le cas échéant, la valeur de certaines primes fixes.

(1) Titre 1^{er}, S. I, § 4, Le commissionnement.

TABLEAU DES ÉCHELLES COMMUNES A TOUS LES SERVICES

Délais d'avance- ment	2 ans	2 a. 1/2	2 a. 1/2	3 ans	3 ans	3 a. 1/2	3 a. 1/2	4 ans
1	3.800	3.915	4.030	4.145	4.260	4.375	4.490	4.605
2	3.900	4.040	4.180	4.320	4.460	4.600	4.740	4.880
3	4.000	4.170	4.340	4.510	4.680	4.850	5.020	5.190
4	4.100	4.300	4.500	4.700	4.900	5.100	5.300	5.500
5	4.300	4.550	4.800	5.050	5.300	5.550	5.800	6.050
6	4.500	4.800	5.100	5.400	5.700	6.000	6.300	6.600
7	4.700	5.050	5.400	5.750	6.100	6.450	6.800	7.150
8	4.900	5.300	5.700	6.100	6.500	6.900	7.300	7.700
9	5.100	5.550	6.000	6.450	6.900	7.350	7.800	8.250
10	5.300	5.800	6.300	6.800	7.300	7.800	8.300	8.800
11	5.500	6.050	6.600	7.150	7.700	8.250	8.800	9.350
12	5.700	6.300	6.900	7.500	8.100	8.700	9.300	9.900
13	5.900	6.550	7.200	7.850	8.500	9.150	9.800	10.500
14	6.200	6.925	7.650	8.375	9.100	9.825	10.550	11.275
15	6.600	7.425	8.250	9.075	9.900	10.725	11.550	12.375
16	7.100	8.050	9.000	9.950	10.900	11.850	12.800	13.750
17	7.700	8.800	9.900	11.000	12.100	13.200	14.300	15.400
18	8.300	9.550	10.800	12.050	13.300	14.550	15.800	17.050

Pour les échelles afférentes aux emplois de début (1), les traitements minima indiqués sont ceux attribués lors du commissionnement de l'agent intéressé (2). Pour les échelles autres que celles des emplois de début et afférentes à des grades auxquels on accède par promotion ou mutation, les traitements minima inscrits dans les tableaux d'échelles n'ont pas le caractère d'un traitement de début obligatoire lors de la nomination au grade correspondant. Ce traitement de début dans le nouveau grade dépend en effet du traitement et de l'ancienneté de l'agent dans le grade qu'il quitte.

L'avancement de traitement dans une même échelle, c'est-à-dire le passage d'un échelon déterminé de cette échelle à l'échelon immédiatement supérieur de la même échelle, s'effectue normalement à l'expiration des délais indiqués aux tableaux d'échelles. Ces délais peuvent être réduits ou augmentés par des bonifications d'ancienneté ou des retards d'avancement (3).

Lorsqu'un agent passe d'un grade ou d'un emploi à un autre grade ou emploi auquel s'applique une échelle différente de celle de l'emploi qu'il quitte, son traitement sur cette nouvelle échelle est calculé de la manière suivante : on ajoute au montant de son traitement fixe dans l'échelle qu'il quitte : 1° une

(1) La liste des emplois de début est donnée par un règlement du réseau (article 3 du Livre II du Statut Personnel).

(2) Le passage par les emplois de début et par les minima n'est pas obligatoire pour les candidats possédant des titres ou diplômes spéciaux ou admis par voie d'examen ou de concours.

(3) Titre 1^{er}. S. II, § 1, Les mesures disciplinaires S. III, § 2, La notation du personnel.

fraction de la prochaine augmentation prévue à cette échelle, proportionnelle à l'ancienneté qu'il a acquise dans son traitement actuel, compte tenu, s'il y a lieu, des bonifications ou retards d'avancement; 2° une somme forfaitaire appelée *galon*. Le total ainsi obtenu est généralement compris entre deux échelons de l'échelle du nouvel emploi. On attribue à l'agent le traitement de l'échelon le plus faible et on lui compense la différence par une ancienneté proportionnelle à la durée normale de séjour dans l'échelon et à la valeur de cet échelon (1). En aucun cas, le traitement attribué à l'agent, dans une échelle supérieure ou équivalente à celle qu'il quitte, n'est inférieur à celui dont il bénéficiait dans son grade antérieur.

(1) EXEMPLE: Un agent occupant un emploi de l'échelle 4 est au deuxième échelon de cette échelle avec 5 mois d'ancienneté, s'il est nommé à un emploi de l'échelle 5, le calcul se fait comme suit :

Deuxième échelon de l'échelle 4	4.300
Valeur représentative de 5 mois d'ancienneté	34
Galon de passage de l'échelle 4 à l'échelle 5	275
Total	4.609
Or, le deuxième échelon de l'échelle 5 vaut	4.550
7 mois d'ancienneté dans un échelon de 250 fr. en 30 mois valent	59
Total	4.609

L'agent est placé sur l'échelle 5 au deuxième échelon avec 7 mois d'ancienneté.

La valeur du *galon* (1) dépend exclusivement de la situation de l'agent dans l'échelle qu'il quitte. Elle s'obtient en ajoutant au galon d'origine d'échelle une fraction de la différence entre ce galon et le galon de fin d'échelle correspondant; cette fraction est égale au rapport de l'ancienneté de l'agent dans l'échelle qu'il quitte, à l'amplitude totale de la dite échelle, l'ancienneté étant comptée depuis l'origine de l'échelle jusqu'au point où l'agent se trouve (2).

Le Statut de Rémunération, comme le Statut du Personnel, est l'œuvre d'une Commission paritaire, qui a été présidée par M. Tissier. En prévision des difficultés qui pouvait soulever la mise en place du personnel dans les nouvelles échelles de salaires, un Arrêté ministériel du 23 juillet 1921 (J. O. du 29 juillet

(1)

Passage d'une échelle à une autre.	Galon d'origine.	Galon de fin d'échelle.
N ^o 1 à N ^o 2	125	250
N ^o 2 à N ^o 3	125	280
N ^o 3 à N ^o 4	125	280
N ^o 4 à N ^o 5	250	500
N ^o 5 à N ^o 6	250	500
N ^o 6 à N ^o 7	250	500
N ^o 7 à N ^o 8	250	500
N ^o 8 à N ^o 9	250	500
N ^o 9 à N ^o 10	250	500
N ^o 10 à N ^o 11	250	500
N ^o 11 à N ^o 12	250	500
N ^o 12 à N ^o 13	250	500
N ^o 13 à N ^o 14	375	750
N ^o 14 à N ^o 15	550	1 000
N ^o 15 à N ^o 16	625	1 250
N ^o 16 à N ^o 17	750	1 500
N ^o 17 à N ^o 18	750	1 500

(2) *Exemple*: Galon de l'échelle 4 à l'échelle 5 pour cinq mois d'ancienneté dans le deuxième échelon :

Cinq mois d'ancienneté dans le deuxième échelon = 29 mois comptés depuis l'origine des échelles; la valeur du galon est donc de : $250 + 250 \times \frac{29}{24 \times 12} = 275$ francs.

let) a institué une autre Commission paritaire pour trancher les difficultés d'ordre général relatives au classement du personnel des grands réseaux de chemins de fer dans les nouvelles échelles de salaires.

§ 2. — *Les éléments du salaire.*

En 1919 les dépenses totales de personnel de tous les réseaux marquaient une augmentation de 225 % par rapport à 1913 pour une augmentation de 135 % de l'effectif ; en 1923 les indices sont : 508 % pour les dépenses totales de personnel et de 134 % pour l'effectif. Par suite de l'augmentation des traitements datant du 1^{er} janvier 1925, l'indice des dépenses totales de personnel pour 1925 sera encore accru.

Les améliorations successives des salaires ont été réalisées soit sous la forme d'augmentation des traitements, ou de paiement d'allocations de cherté de vie, soit sous la forme de primes, d'indemnités.

Il en résulte que les éléments constituant le salaire d'un agent des chemins de fer, ont augmenté comme nombre. D'autre part, toutes les sommes acquises à cet agent du fait qu'il a travaillé pendant un mois, ne lui sont pas versées. Il faut en effet déduire du total les retenues pour la Caisse des Retraites, pour la Caisse de Prévoyance, pour les fournitures faites à titre remboursable, etc.

Le salaire d'un agent représente donc le solde d'un arrêté de compte mensuel qui peut être comparé à un bilan avec son actif et son passif, actif et passif qu'il n'est pas sans intérêt d'examiner plus en détail.

SECTION II. — L'ACTIF.

§ 1. — *Ses éléments.*

On peut classer les éléments de rémunération des agents en cinq catégories, à savoir :

- 1° Le traitement;
- 2° Les allocations;
- 3° Les primes de travail;
- 4° Les gratifications;
- 5° Les indemnités.

§ 2. — *Le traitement.*

Le traitement est défini par les échelles de traitements. Il est annuel et payable par douzième échu, si l'agent est commissionné; il est mensuel et payable à la fin de chaque mois, si l'agent n'est pas commissionné.

On a vu au cours de cette Etude (1) que l'année 1924 avait été marquée par une crise de recrutement due à ce que les salaires offerts par les Réseaux n'étaient pas assez élevés. Au cours de cette année, M. Brom, député, déposa la proposition de résolution suivante : « La Chambre invite le Gouvernement à » faire procéder à la révision des échelles de traite- » ments et salaires des cheminots des grands » Réseaux français d'intérêt général, en s'inspirant » des principes de la Commission présidée par M. » Hébrard de Villeneuve, appelée à réviser les échel- » les de traitements des fonctionnaires suivant l'ar-

(1) Titre 1^{er}. Section I. § 6. La crise de recrutement de 1924.

» ticle 39 de la loi du 30 avril 1921 et l'article 5 de
» la loi du 28 décembre 1923.»

Les Réseaux n'avaient d'ailleurs pas attendu le dépôt de la proposition de résolution de M. Brom, ni l'invitation du Ministre des Travaux Publics pour étudier les mesures à prendre en vue du réajustement des traitements de leur personnel aux conditions du prix de la vie. Ils ont arrêté, pour valoir à dater du 1^{er} janvier 1925, diverses mesures destinées à améliorer la situation matérielle de leur personnel par un relèvement général des traitements et salaires. Ce relèvement, qui n'a pas modifié les échelles de traitements, a été opéré en accordant à tous les agents un complément de traitement de :

30 % pour la partie du traitement ne dépassant pas 5.000 francs,

25 % pour la partie du traitement comprise entre 5.000 et 10.000 francs,

20 % pour la partie du traitement comprise entre 10.000 et 20.000 francs,

15 % pour la partie du traitement dépassant 20.000 francs.

Par contre l'indemnité de cherté de vie de 720 frs a été supprimée. Enfin l'indemnité de résidence et les allocations pour charges de famille ont été également relevées.

§ 3. *Les allocations.*

Les allocations complètent le traitement; elles font l'appoint en tenant compte, soit de la cherté de vie dans le lieu d'emploi : (indemnité de résidence), soit

des charges de famille de l'agent : allocation pour charges de famille et accessoirement allocation d'accouchement.

Les allocations de cherté de vie sont de deux sortes : les premières, dénommées « allocations de cherté de vie » ont fait l'objet de conventions successives, ratifiées par le Parlement. (Lois des 22 et 31 mars 1918.) Leurs taux et les conditions dans lesquelles elles ont été attribuées ont été progressivement améliorés. La dépense de ces allocations, primitivement à la charge de l'Etat, fut supportée par les Réseaux à partir du moment où le relèvement des tarifs fut voté, et il fut convenu que les Réseaux rembourseraient à l'Etat, par un prélèvement sur le produit du relèvement des tarifs, le montant des dépenses qu'il avait antérieurement payées de ce chef (1).

Les secondes, appelées « indemnités exceptionnelles de guerre » ont été accordées aux agents par application de l'arrêté ministériel du 13 janvier 1919, complété par l'arrêté interministériel du 12 mars 1921. Elles ont été primitivement à la charge de l'Etat et elles étaient les mêmes que celles payées aux fonctionnaires des administrations de l'Etat.

Les « allocations de cherté de vie » proprement dites comprenaient d'une part, une allocation appelée « allocation A » et d'autre part, une allocation pour charges de famille, dénommée « allocation B ».

L'allocation A, prévue par la Convention du 10

(1) Les réseaux ont supporté, à partir de 1921, les dépenses d'allocations pour charges de famille aux agents, et d'indemnités aux retraités, qui étaient en 1920 à la charge du Trésor et se montaient à 115 millions environ pour 1920.

novembre 1916, avait été fixée par avenant du 2 juillet 1917 à 30 % de la partie du traitement ou salaire de l'agent n'excédant pas 1200 francs par an, 15 % pour la partie comprise entre 1200 et 1800 francs, et 10 % pour la partie comprise entre 1800 et 3600 frs; au-delà de ce traitement le taux de l'allocation décroissait selon une formule de raccord. Cette allocation a disparu lors de la mise en vigueur des échelles de traitements.

L'allocation B avait d'abord été fixée à 50 francs pour le premier enfant, 100 francs pour le deuxième et le troisième, et 200 francs pour chacun des suivants, sous réserve que le traitement ne dépasse pas 6.000 francs (convention du 10 novembre 1916) puis elle fut portée à 150 francs pour chacun des deux premiers enfants et 300 francs pour chacun des suivants, sous réserve que le traitement ne dépasse pas 8.100 francs. (Convention du 12 mars 1918.) Par la suite cette allocation a été fusionnée avec l'allocation D.

Les « indemnités exceptionnelles de guerre » payées aux agents depuis le 1^{er} juillet 1918, par application de l'arrêté ministériel du 13 janvier 1919, comprenaient : d'une part, une allocation fixe dite « allocation C », d'autre part, un supplément exceptionnel de temps de guerre pour charges de famille, appelé « allocation D ».

L'allocation C fixée à 720 francs par an, était versée à tous les agents dont le traitement ne dépassait pas : 6.000 francs pour les agents célibataires sans charges de famille, 8.000 francs pour les agents mariés sans enfant, 10.000 francs pour les agents

mariés, veufs ou divorcés ayant un ou deux enfants, 12.000 francs pour les agents mariés veufs ou divorcés ayant plus de 2 enfants. Au-delà de ces traitements, le taux de l'allocation C décroissait selon une formule de raccord. Cette allocation tenait donc tout de même compte, dans une certaine mesure des charges de famille. L'allocation C a été supprimée le 1^{er} janvier 1925, lors de l'attribution d'un « complément de traitement » aux agents.

L'allocation D avait été fixée à 180 francs par an et par enfant. Elle a été, par la suite, fusionnée avec l'allocation B.

De toutes ces allocations pour cherté de vie, il ne subsiste au 1^{er} janvier 1925 que les allocations pour charges de famille, antérieures à 1913 par ailleurs, et dont l'évolution a été la suivante :

Allocations pour charges de famille.

1 ^{er} Janvier 1882 (1)	2 frs. par mois et par enfant à partir du quatrième.
1 ^{er} Avril 1892 (1)	4 frs. par mois pour 4 enfants. 2 frs. par mois et par enfant à partir du cinquième.
1 ^{er} Avril 1898 (1)	4 frs. par mois pour 3 enfants. 2 frs. par mois et par enfant à partir du quatrième.
1 ^{er} Janvier 1906 (1)	4 frs. par mois pour 3 enfants. 3 frs. par mois et par enfant à partir du quatrième.
1 ^{er} Avril 1910 (1)	6 frs. zone A } par mois et par enfant 5 frs. zone B } à partir du troisième.
1 ^{er} Janvier 1916 (1)	6 frs. zone A } par mois et par enfant 5 frs. zone B } à partir du deuxième.

(1) Allocations pour charges de famille de la Compagnie des Chemins de fer de l'Est.

1 ^{er} Novembre 1916	4 frs. 17 par mois pour le premier enfant. 8 frs. 33 pour le deuxième et le troisième. 16 frs. 67 par enfant à partir du quatrième.
1 ^{er} Janvier 1918	12 frs. 50 par mois pour le premier enfant. 12 frs. 50 pour le deuxième. 25 frs. par enfant à partir du troisième.
1 ^{er} Juillet 1918	27 frs. 50 par mois pour le premier enfant. 27 frs. 50 pour le deuxième. 40 frs. par enfant à partir du troisième.
1 ^{er} Juillet 1923	27 frs. 50 par mois pour le premier enfant. 27 frs. 50 pour le deuxième. 50 frs. par enfant à partir du troisième.
1 ^{er} Janvier 1924	41 frs. 25 par mois pour le premier enfant. 41 frs. 25 pour le deuxième. 70 frs. par enfant à partir du troisième.
1 ^{er} Janvier 1925	de 42 frs. par mois dans les localités ne comportant pas d'indemnité de résidence, à 67 frs. par mois pour Paris, pour chacun des deux premiers enfants de 71 frs. à 108 frs. 50 par mois et par enfant, à partir du troisième.

Les agents du cadre permanent dont les enfants n'ont pas 18 ans révolus reçoivent donc une allocation : de 504 francs par an dans les localités ne comportant pas d'indemnité de résidence et qui s'élève progressivement jusqu'à la somme de 804 francs pour Paris (indemnité de résidence maximum) pour chacun des deux premiers enfants ;

De 852 francs à 1302 francs selon l'indemnité de résidence pour chaque enfant à partir du troisième.

A partir du 1^{er} janvier 1925, les enfants âgés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans entrent en compte pour la détermination du rang des enfants donnant droit à l'allocation. Par contre, le taux de cette allocation est réduit si l'enfant a un gain (ou, si l'agent n'en est pas le père, des ressources propres)

supérieur à une limite variant avec l'indemnité de résidence.

Les enfants donnant droit à l'attribution de l'allocation sont :

1° Les enfants légitimes de l'agent ;

2° Les enfants naturels reconnus par l'agent ;

3° Les enfants légitimes de l'agent divorcé, qui sont à sa charge et habitent avec lui, ou ceux qui habitent avec leur mère et pour lesquels il verse une pension alimentaire prévue par jugement de divorce ;

4° Les enfants légitimes de la femme divorcée et remariée avec un agent, dans le cas où le jugement de divorce ne prévoit pas le paiement par le père d'une pension alimentaire et à la condition que les enfants soient à la charge de l'agent ;

5° Les enfants légitimes ou reconnus de la femme, veuve ou remariée avec un agent et à la charge de l'agent ;

6° Les enfants naturels de la femme, qui sont à la charge de l'agent ;

7° Les orphelins de père *et* mère à la charge de l'agent, et habitant avec lui : frères, sœurs, neveux, nièces, petits-enfants de l'agent, à l'exclusion des beaux-frères ou belles-sœurs de l'agent ;

8° Les enfants naturels reconnus par un seul des parents en cas de décès de ce parent, par assimilation aux orphelins de père et de mère.

L'allocation pour charges de famille est attribuée sans limite d'âge aux enfants et beaux-enfants infirmes désignés sous le 1°, 2°, 3°, 4°, 5° et 6°.

L'allocation pour charges de famille est attribuée aux agents du cadre permanent quel que soit leur

traitement. Alors que cette attribution s'entend sans aucune restriction pour le personnel masculin, une femme, par contre, ne peut prétendre au bénéfice de l'allocation qu'autant quelle peut justifier de sa qualité de « chef de famille », c'est-à-dire qu'autant qu'elle est, soit veuve, soit divorcée sans pension alimentaire, soit non mariée mais ayant des enfants non reconnus par le père.

Indépendamment de l'allocation pour charges de famille, les Réseaux, accordant à leur personnel (1), une allocation spéciale d'accouchement (non statutaire) qui est payée, à la naissance de chaque enfant (2), à tout agent qui, à la date de la naissance, est commissionné ou confirmé et qui reçoit au plus, un traitement de 10.000 francs (3). Le montant de cette allocation, qui a été doublé en mai 1925, est de :

100 francs, si l'agent n'a pas d'autre enfant vivant ;

150 francs, s'il a un autre enfant vivant, quelque soit l'âge de cet enfant ;

200 francs, s'il a déjà au moins deux autres enfants vivants, quel que soit l'âge de ces enfants ;

En cas d'accouchement multiple, l'allocation est payée pour chacun des enfants : 100 ou 150 francs pour le premier, 150 ou 200 francs pour le second.

D'autre part, le Statut de Rémunération prévoit qu'une indemnité de résidence, variable suivant les localités où l'agent a son emploi, peut s'ajouter au traitement. Il fixait cette indemnité à 1200 francs

(1) Cette allocation est prévue par le Règlement de la Caisse de Prévoyance.

(2) L'allocation n'est pas payée pour les enfants mort-nés.

(3) Non compris le complément de traitement.

par an à Paris et dans les localités situées à l'intérieur de la Grande Ceinture, jusques et y compris celle-ci, et prévoyait une indemnité dont le taux, décroissant suivant les conditions de la vie dans les localités qui comportent l'attribution de ladite indemnité, serait fixé par des commissions paritaires.

Le 1^{er} janvier 1924, cette indemnité a été relevée et son montant a été porté à 1440 francs pour Paris, et d'autre part, il a été alloué à chaque agent ayant des charges de famille un supplément d'indemnité de résidence égal à 10 % de cette indemnité, par enfant ou par personne à sa charge donnant droit à l'allocation pour charges de famille. Ainsi, pour Paris :

Un agent célibataire ou marié sans enfants touchait 1440 francs ;

Un agent marié ayant un enfant de moins de 18 ans à sa charge touchait 1584 francs ;

Un agent marié ayant deux enfants de moins de 18 ans à sa charge touchait 1728 francs ; etc.

A partir du 1^{er} janvier 1925, le supplément de 10 % de l'indemnité de résidence pour chaque enfant ou personne à charge, a été supprimé de l'indemnité de résidence et reporté sur les allocations pour charges de famille. D'autre part, le montant de l'indemnité de résidence a été accru et porté à 2400 francs pour Paris.

Si l'on ne tient compte que des éléments de rémunération qui précèdent (traitement, complément de traitement, allocation pour charges de famille, indemnité de résidence), l'accroissement du salaire a été le suivant pour un homme d'équipe (échelle 1) :

Salaire d'un homme d'équipe marié, père de trois enfants :

Eléments de rémunération	1er Juillet 1914	1er Décem. 1919	1er Janv. 1925
Traitement minimum annuel	1.800	2.400	3.800
Complém. de traitement	—	—	1.200
Allocation A	—	1.080	—
Allocation B	—	600	—
Allocation C	—	720	—
Allocation D	—	540	—
Allocation pour charges de famille.	72	—	2.910 (1)
Indemnité de résidence .	—	—	2.400 (1)
Total . . .	1.872	5.340	10.310
Index-number . .	100	285	550

§ 4. — *Les primes de travail.*

Des primes de travail sont allouées à certains agents, soit parce qu'ils font un travail pénible ou spécialisé, soit pour les intéresser à la bonne marche du service.

Dans la première catégorie rentrent :

Les primes de manœuvres, de lampisterie, d'aiguillage, de conduite ;

Les allocations de matinée, de soirée ou de nuit ;

Les gratifications allouées par le Service de la voie aux agents desservant des trains de matériaux ;

Les majorations de traitement pour temps passé au relevage du matériel ;

Les primes annuelles allouées à certains agents du

(1) Pour Paris.

Service de la voie, soit en raison de leur compétence particulière, soit en raison de leurs aptitudes particulières.

Font partie de la seconde catégorie :

Les primes pour perceptions supplémentaires ;

Les primes de traction ;

La prime mensuelle de surveillance et la prime trimestrielle de gestion, allouées à certains agents du Service de la traction ;

Les gratifications pour découverte de rail cassé, de wagon à envoyer sur un entretien, etc. ;

Les primes de rendement.

En cas de faute de service, certaines de ces primes peuvent être réduites ou supprimées.

Il est accordé pour le travail de relevage du matériel déraillé sur les voies principales, ou sur tout autre point intéressant directement la circulation sur les voies principales, une majoration du traitement fixe de 50 p. c. pour le travail de jour et de 75 p. c. pour le travail de nuit, à l'exclusion de toute autre majoration.

Les primés de traction se partagent en primes de quantité de travail (parcours, primes horaires, allocations pour réserve) et en primes de régularité de marche. Il est alloué environ 50 p. c. du total pour les primes de qualité de travail. Les allocations sont calculées de manière à faire réaliser une prime moyenne annuelle de 2,200 à 2,300 francs par mécanicien du *service de route* sur l'ensemble du réseau.

Ces primes ne sont pas toutes statutaires (1).

(1) Les taux ci-après sont inscrits au Statut de Rémunération pour les primes suivantes :

§ 5. — *Les gratifications.*

Les gratifications comprennent :

1° La gratification annuelle prévue par le Statut du Personnel (article 17 du Livre II) (1). Le Statut de Rémunération en fixe le montant par pourcentage du traitement annuel (2);

Prime de manœuvre: de 0 fr. 35 à 0 fr. 75 par jour;

Prime de lampisterie: de 0 fr. 25 à 0 fr. 50 par jour;

Prime d'aiguillage : de 0 fr. 35 à 0 fr. 75 par jour ;

Allocations de matinée, de soirée ou de nuit: 0 fr. 50 quand l'agent quitte son service entre 22 heures et 1 heure, ou prend son service entre 3 heures et 5 heures; 0 fr. 65 quand l'agent quitte son service entre 1 heure et 3 heures ou prend son service entre 1 heure et 3 heures; 1 franc par nuit aux agents dont le service comprend la totalité de la période de 1 heure à 3 heures;

Prime de conduite: 0 fr. 06 par heure de conduite d'un mouvement haut le pied;

Prime de spécialiste (Service de la Voie): de 100 fr. à 300 fr. par an;

Prime de traction: de 110 fr. à 150 fr. par mois selon la difficulté du service de route à assurer; 90 francs par mois pour les manœuvres de gare;

Prime trimestrielle de gestion-prime mensuelle de surveillance (Service de la Traction): de 1,000 à 2,000 francs par an selon l'échelle de l'agent.

(1) Titre 1^{er}. Section III. § 2, La notation du personnel.

(2) Par exemple, la gratification *normale*:

d'un agent de l'échelle 1 est fixée à 1,5% de son traitement annuel,

d'un agent de l'échelle 2 est fixée à 3,5 % de son traitement annuel,

d'un agent de l'échelle 3 est fixée à 4 % de son traitement annuel,

.....

d'un agent de l'échelle 17 est fixée à 13,5 % de son traitement annuel,

d'un agent de l'échelle 18 est fixée à 14 % de son traitement annuel.

2° La prime de gestion, établie par la Convention du 28 juin 1921, et qui sera étudiée ultérieurement;

3° Les gratifications exceptionnelles prévues au Statut du Personnel (article 34 du Livre II) pour récompenser des actes de dévouement et de vigilance.

§ 6. — *Les indemnités.*

Les indemnités allouées aux agents des Réseaux ont des buts divers : certaines sont destinées à rémunérer un travail supplémentaire, tel est le cas des sommes payées pour heures supplémentaires; des sommes allouées aux mécaniciens, chauffeurs et agents des trains pour dérogations aux règles du travail (1); de la double solde pour repos et congés non attribués.

D'autres sont destinées à couvrir certains risques. c'est le cas des indemnités de caisse et de recettes.

Enfin il en est qui constituent un remboursement de dépenses, tels sont : les frais de bureau; les indemnités de déménagement; les indemnités de déplacement; le remboursement des frais de voiture; les indemnités de salissage et de pilotage; les allocations pour utilisation de bicyclettes personnelles.

Dans la majorité des cas, le changement de résidence est la conséquence d'un avancement en grade. Comme il serait néfaste que les agents proposés refusent de l'avancement pour ne pas s'exposer à des frais de déménagement élevés, le Statut de Rémunération a posé les règles suivantes :

Les agents du cadre permanent qui changent de

(1) Titre II. Section II, § 3. Le régime provisoire du personnel ambulant.

résidence bénéficient du transport gratuit de leur famille et de leur mobilier sur le parcours en chemin de fer, quels que soient les motifs et les circonstances de ce changement.

Ils reçoivent, en outre, une « indemnité de déménagement » comprenant :

1° Le remboursement éventuel, sur la production de la quittance, du montant de l'indemnité d'usage que l'agent peut avoir à verser à son propriétaire, à titre de résiliation de bail, dans la localité qu'il quitte, sans que le montant de ce remboursement puisse dépasser celui d'un mois de traitement fixe ou de vingt-cinq jours du salaire fixe journalier, le traitement ou salaire à considérer étant le plus élevé des traitements ou salaires attribués à l'agent l'un dans son ancienne résidence, l'autre dans sa nouvelle résidence (1).

2° Une allocation forfaitaire égale au montant d'un mois du traitement fixe ou de vingt-cinq jours du salaire fixe journalier que l'agent doit recevoir dans sa nouvelle résidence, ou du traitement qu'il avait dans l'ancienne résidence, si ce dernier est plus élevé, augmenté du douzième de la plus élevée des deux indemnités de résidence afférentes à sa nouvelle ou à son ancienne résidence d'emploi. Cette allocation forfaitaire est réduite de moitié pour les agents célibataires, veufs ou divorcés sans charges de famille. Elle est au contraire augmentée, pour les agents mariés ou non ayant des charges de famille, de 7,5 % pour chacune des deux premières personnes à

(1) A cause de la différence qui peut exister dans les indemnités de résidence.

charge, et de 15 % pour chacune des suivantes jusqu'à concurrence de 75 % au maximum.

N'ont droit à aucune indemnité de changement de résidence :

- 1° Les agents déplacés par mesure disciplinaire;
- 2° Les agents déplacés sur leur demande.

Toutefois, le changement de résidence donne toujours droit à indemnité lorsque la demande est motivée par l'état de santé de l'agent ou de l'ouvrier ou celui d'un membre de sa famille à sa charge et habitant avec lui; cet état de santé est constaté par un médecin du réseau dont le certificat est joint à la demande de mutation. Par ailleurs, l'article 6 du Livre II du Statut du Personnel spécifie qu'« à moins de circonstances exceptionnelles, les demandes de changement de résidence pour convenances personnelles ne sont pas examinées si l'agent n'a pas une durée minima de séjour dans le poste qu'il demande à quitter. Cette durée est de un an pour la première demande de changement de résidence et de deux ans pour les suivantes ».

Enfin les agents qui, sans changer d'échelle ou passant d'une échelle à une autre équivalente, sans bénéficier d'aucun galon, sont appelés *d'office* à une nouvelle résidence pour les besoins du service, reçoivent, en sus de l'indemnité de déménagement, une indemnité spéciale égale à un mois de traitement. Cette indemnité supplémentaire n'est payée en aucun cas aux agents changés de résidence par mesure disciplinaire ou à la suite d'une rétrogradation. Elle ne l'est pas non plus aux agents ayant rendu leur déplacement nécessaire dans l'intérêt du service sans que ce

déplacement prenne cependant le caractère d'une sanction disciplinaire.

SECTION III. — LE PASSIF.

§ 1. — *Ses éléments.*

Les retenues suivantes peuvent être opérées sur les sommes acquises au cours d'un mois par les agents :

1° 5 % du traitement et de certaines primes de travail représentant la cotisation afférente à la Caisse des Retraites de 1911 (3 % pour la Caisse des Retraites de 1891);

2° Le premier douzième d'augmentation de traitement qui est acquis à la Caisse des Retraites de 1911;

3° 1 % du traitement, si l'agent fait partie d'une Caisse de Prévoyance (1911 ou 1870);

4° Pour participation aux pertes et avaries (1);

5° Pour fournitures faites à titre remboursable (habillement, chauffage particulier du personnel);

6° Par suite de saisie-arrêt ou de cession du salaire;

7° Par suite d'avances sur traitement.

Le fonctionnement des Caisses des Retraites et des Caisses de Prévoyance ainsi que le mécanisme des avances sur traitement et des prêts hypothécaires fera l'objet d'une étude ultérieure, lors de l'examen des dépenses patronales.

§ 2. — *Particularités concernant la saisie-arrêt.*

L'article 61 du Livre I^{er} du Code du travail et de

(1) Titre I^{er}. Section II. § 2, Les sanctions pécuniaires.

la prévoyance sociale, modifié par la loi du 27 juillet 1921, dispose que :

« Art. 61. — Les salaires des ouvriers et gens de service, les appointements ou traitements des employés ou commis et des fonctionnaires ne sont saisissables que jusqu'à concurrence du dixième si leur montant ne dépasse pas 6,000 francs par an. Dans ce chiffre ne sont pas comprises les allocations ou indemnités pour charges de famille, lesquelles sont insaisissables, sauf pour les dettes alimentaires visées à l'article 63 ci-après.

» La disposition du § 1 ne s'applique pas aux salaires, appointements ou traitements supérieurs à 6,000 francs. »

Pour savoir si les dispositions de la loi du 27 juillet 1921 (articles 61 à 73 du Code du Travail) s'appliquent à un agent, il faudra calculer son salaire en ne tenant compte :

Que du traitement proprement dit, c'est-à-dire celui qui, pour les agents commissionnés, est soumis à la retenue pour Caisse des Retraites (traitement des échelles, complément de traitement, indemnité représentative de logement le cas échéant) ;

Et de certaines primes de travail (1), qui sont également soumises à retenue pour la Caisse des Retraites.

Sur cette base, tout salaire ne dépassant pas 6,000 francs par an n'est saisissable que pour un dixième seulement ; une autre retenue d'un dixième peut être

(1) Celles qui portent le nom de Primes de travail au Statut de Rémunération, et certaines autres allocations ou gratifications indiquées au Statut de Rémunération.

effectuée en vertu de cessions. Par exception, cependant, lorsqu'il s'agit d'oppositions ou de cessions faites: pour le paiement de certaines dettes alimentaires (1), ou sur notification de jugement rendu en exécution de la loi du 13 juillet 1907 relatives à la contribution des époux aux charges du ménage (2), les retenues opérées sur le salaire inférieur à 6,000 francs, peuvent être supérieures au dixième.

En cas de réquisition d'un percepteur faite à un Réseau, d'avoir à payer les sommes qu'un agent, dont le salaire défini ci-dessus est inférieur à 6,000 francs, doit au Trésor pour contributions ou taxes assimilées, des retenues du dixième sont opérées, jusqu'à concurrence de la somme réclamée; si le salaire de ce redevable est déjà frappé d'opposition, la somme réclamée est prélevée sur les retenues déjà opérées pour être mise à la disposition du Trésor.

Tous les agents dont le traitement calculé comme il a été indiqué plus haut, est supérieur à 6,000 francs sont soumis au droit commun. Sauf certains cas spéciaux, une retenue du cinquième est exercée, en cas d'opposition, sur :

(1) « Art. 63. Les cessions et saisies faites pour le paiement des dettes alimentaires prévues par les articles 203, 205, 206, 207, 212, 214, 238, 240, 301 et 249 du Code Civil ne sont pas soumises aux restrictions qui précèdent, non plus que celles faites en vertu de la loi du 13 juillet 1907, relative à la contribution des époux aux charges de ménage. »

(2) Loi du 13 juillet 1907. « Art. 7. Faute par l'un des époux de subvenir spontanément dans la mesure de ses facultés, aux charges du ménage, l'autre époux pourra obtenir du juge de paix du domicile du mari, l'autorisation de saisir-arrêter et de toucher des salaires ou du produit du travail de son conjoint une part en proportion de ses besoins. »

Le traitement et le complément de traitement,
Les primes de travail,
Les heures supplémentaires,
L'indemnité de résidence,
L'indemnité représentative de logement, le cas échéant.

L'allocation pour charges de famille étant insaisissable n'est pas sujette à retenue pour opposition.

D'autre part, aux termes de la loi du 21 Ventôse, An IX (1), les traitements des fonctionnaires et employés civils et, par assimilation ceux des employés de chemins de fer, sont saisissables, pour le recouvrement des contributions ou taxes assimilées, jusqu'à concurrence :

Du cinquième sur les 4,000 premiers francs;

Du quart sur les 5,000 francs suivants;

Du tiers sur la portion excédant 6,000 francs, et jusqu'à l'entier acquittement des créances.

Enfin, dans l'un comme dans l'autre cas, ne sont l'objet d'aucune retenue, les secours, les gratifications et toutes allocations volontaires des Réseaux, ainsi que les remboursements d'avances ou de débours faits par les agents pour les besoins du service.

SECTION IV. — LES AVANTAGES.

§ 1. — *Les avantages en nature.*

Les avantages en nature sont de deux sortes :

Les uns résultent de facilités de circulation accor-

(1) TRIPIER. *Code de Procédure civile*, p. 403.

dées par les Réseaux à leurs agents : permis gratuits, réductions, bons de transports, etc.

Les autres proviennent du logement gratuit, ainsi qu'il est indiqué au Statut de Rémunération.

Bénéficient du logement gratuit :

A l'Exploitation, les chefs de gare et leurs adjoints, les chefs de station et de halte, les sous-chefs de gare principaux et les sous-chefs de gare ;

A la Traction, les chefs et sous-chefs de dépôt et les chefs de réserve ;

Dans les Services centraux et régionaux, les concierges.

A défaut de l'attribution d'un logement en nature, ces agents reçoivent une indemnité représentative de logement égale à 10 % du montant des autres éléments de rémunération comptant pour la retraite.

Dans le cas où d'autres agents que ceux prévus ci-dessus comme devant bénéficier du logement gratuit sont astreints à occuper un logement assigné fourni par la Compagnie, une retenue de 10 % est effectuée sur le montant des éléments de rémunération comptant pour la retraite.

Les autres agents logés dans les locaux appartenant à la Compagnie paient un loyer dont le montant est fixé de gré à gré.

§ 2. — *Les congés.*

L'article 2 du Livre II du Statut du Personnel prévoit qu'indépendamment des cinquante-deux jours de repos hebdomadaire, les agents commissionnés à service continu ont droit à un congé de quinze jours

payés (1) dans lesquels ne seront pas comptés les jours de repos hebdomadaire. A moins d'une autorisation spéciale, ils ne pourront être absents pendant plus de dix-sept jours consécutifs.

Le congé est accordé en tenant compte des convenances des agents dans la mesure où elles sont compatibles avec les exigences du service. Lorsque par suite des nécessités du service les congés n'ont pu être accordés dans l'exercice en cours, ils sont accordés dans le premier trimestre de l'exercice suivant.

Le Chef du Service peut accorder, en outre, dans certains cas définis par les règlements, des congés supplémentaires avec solde jusqu'à concurrence de cinq jours et des congés supplémentaires sans solde, sans que l'ensemble des congés obtenus dans l'année puisse dépasser trente jours. En plus de ces congés, le Directeur peut accorder des congés avec ou sans solde.

Enfin, le dernier alinéa de l'article 2 spécifie qu'« en dehors des congés déterminés par le présent article, des congés seront accordés pour l'accomplissement des fonctions syndicales dans les conditions définies au règlement du Réseau ».

Le « Règlement sur les congés et autorisations d'absence » fixe les détails d'application de ces règles, notamment les cas pour lesquels il peut être attribué des congés avec ou sans solde (mariage, décès, période

(1) Pendant la durée de leur congé annuel, les agents reçoivent, en plus de leur traitement ou salaire fixe proprement dit, l'indemnité de résidence et les allocations pour charges de famille.

d'exercices militaires, participation aux opérations d'un jury criminel, citation en justice, etc.).

Les journées d'absence d'un agent pendant l'exercice, pour maladies, absences irrégulières, etc., peuvent réduire le congé d'une quantité proportionnelle au quotient par 365 du nombre total de ses jours d'absence pendant l'exercice.

Il est à noter qu'au point de vue du congé annuel, le Règlement sur les congés et autorisations d'absence distingue :

Les agents affectés à des services chômant les dimanches et jours de fêtes légales, qui bénéficient annuellement, en dehors des 52 jours de repos hebdomadaire donnés le dimanche, d'une journée de congé avec solde chaque jour de fête légale ne tombant pas le dimanche, leur congé statutaire étant complété par : 12 jours ouvrables pour les agents des échelles 1 à 9, par 15 jours ouvrables pour ceux des échelles 10 et 11, par 18 jours ouvrables pour ceux des échelles 12 à 14 et par 24 jours ouvrables pour ceux des échelles 15 à 18;

Les agents affectés à des services ne chômant pas les dimanches et jours de fêtes légales dont le congé annuel est de : 15 jours pour les agents commissionnés des échelles 1 à 11, 18 jours pour ceux des échelles 12 à 14, 24 jours pour ceux des échelles 15 à 18.

Enfin, il est accordé au personnel féminin confirmé ou commissionné un congé supplémentaire avec solde pendant les quatre semaines qui suivent la délivrance; en outre, si au cours de la grossesse, le médecin du Réseau constate que l'intéressée ne peut continuer à travailler sans danger pour elle ou son

enfant, il lui est accordé un congé supplémentaire avec solde portant sur les semaines qui précèdent l'accouchement. Il est accordé au personnel féminin en stage d'essai, un congé exceptionnel avec solde, pendant les quatre semaines qui suivent la délivrance, congé qui n'interrompt pas le stage d'essai et n'en modifie pas la durée (1).

SECTION V. — AUTRES MODALITES DE REMUNERATION.

§ 1. — *L'échelle-mobile.*

Les bases de l'organisation de guerre des chemins de fer du Royaume-Uni étaient posées par une loi de 1871, le *Regulation Forces Act*. C'est en vertu de cette loi que le War Office a décrété, le 4 août 1914, que le Gouvernement se chargeait de la direction des chemins de fer de la Grande-Bretagne. Les pouvoirs étaient, en fait, exercés par un Comité exécutif composé des Directeurs généraux des chemins de fer. Ce Comité exécutif des directeurs était présidé nominale-ment par le Président du Board of Trade (autorité qui a été chargée en tout temps du contrôle des chemins de fer) et effectivement par l'un des membres du Comité. L'exécution du service était laissée aux Compagnies.

L'économie d'après-guerre a nécessité, comme dans les autres pays, une réorganisation des chemins de fer qui s'est traduite, pour l'Angleterre par le *Railways Act* qui a eu son effet à partir du 15 août

(1) Titre 1^{er} Section I. § 4, Le commissionnement.

1921 (1). Le Railways Act se compose de 6 parties, divisées en 86 sections et comportant 9 annexes : La quatrième partie a trait aux salaires et conditions de service.

Le Railways Act laisse subsister le Comité Central et le Comité National des Salaires (Central Wages Board et National Wages Board) ; il ne pourra en être décidé autrement qu'à la suite d'un avis donné 12 mois auparavant par l'une ou l'autre des parties, cet avis ne pouvant être notifié avant le 1^{er} janvier 1922.

Le Comité Central des salaires comprend 8 représentants des Compagnies de chemins de fer et 8 représentants du personnel ; le Comité National des salaires est composé de 6 représentants des Compagnies de chemins de fer, de 6 représentants du personnel et de 4 représentants des usagers des chemins de fer, avec un président indépendant nommé par le Ministre du Travail. Des projets tendant à la modification de la constitution, des attributions et du fonctionnement des Comités des salaires, peuvent être établis par une Commission composée de 6 représentants des Compagnies ou plus exactement des General Managers de la Railway Clearing House, et de 6 représentants des syndicats de cheminots.

Le personnel n'a pas de représentation directe dans les Conseils de Direction des réseaux, mais en vue d'associer le personnel au fonctionnement des réseaux, il est établi, pour chaque groupe, un ou plu-

(1) Le *Railways Act* a été voté le 11 août 1921 à la Chambre des Communes, le 19 août 1921 à la Chambre des Lords et reçut aussitôt l'approbation royale.

sieurs conseils composés de fonctionnaires et d'agents élus, dont les attributions sont analogues à celles des Comités Whitley.

En 1923, le système de l'échelle mobile a été employé pour la rémunération des cheminots anglais. Le régime ainsi instauré prévoit une variation d'un shilling par cinq points complets de variation à l'échelle de cherté de vie. La révision des salaires a lieu tous les trois mois et il y a une limite minima du salaire. Les chiffres indices de cherté de vie sont publiés par le Ministère du Travail (1).

Le 20 janvier 1924, une grève de dix jours a été déclanchée par l'Association des Mécaniciens et Chauffeurs, à la suite d'un jugement rendu le 20 décembre 1923 par le Conseil National des Salaires, sur la question des salaires et conditions de travail.

En octobre 1922, les Compagnies de chemins de fer avaient proposé aux représentants des cheminots une révision de l'accord national relatif aux conditions du travail. Cet accord, conclu au début d'août 1919, entre les Syndicats, les Compagnies et le Ministre des Transports, avait sanctionné un remaniement général des taux de rémunération et la création d'organes de conciliation : les Comités des salaires qui ont été maintenus par le Railways Act. Les modifications proposées par les Directeurs des Compagnies de chemins de fer concernaient le travail du dimanche, le

(1) En mars 1919 les Pouvoirs publics anglais avaient accordé aux cheminots une indemnité de 33 shillings par semaine, avec variation d'un shilling pour toute variation de cinq points complets, dans un sens ou dans l'autre, de l'indice de cherté de vie. Cette indemnité qui est révisée toutes les semaines, a continué de se superposer au salaire normal.

travail de nuit, les règles de travail des mécaniciens et chauffeurs et l'indemnité de cherté de vie.

Tous les pourparlers ayant échoué, l'affaire fut soumise, en septembre 1923, au Comité central des salaires. La discussion n'ayant pas abouti, le différend fut soumis au Conseil National des salaires selon la procédure fixée par le Railways Act.

Le Conseil National des salaires décida que le temps de présence, par opposition au temps de travail effectif, devait être porté de 8 heures à 9 heures. La journée normale devrait, en conséquence, se calculer sur un parcours de 150 milles au lieu de 120 milles et toute fraction nouvelle de 15 milles compterait pour une heure supplémentaire; des modifications étaient apportées au classement du personnel des machines. En ce qui concerne les autres questions, le Conseil National des salaires maintint dans l'ensemble le statu quo.

Ces décisions furent acceptées par les Compagnies, par l'Union nationale des cheminots et par l'Association des employés; au contraire l'Association des Mécaniciens et Chauffeurs, qui n'obtenait pas satisfaction, les repoussait et déclenchait la grève (1).

(1) D'après le *Bulletin de l'Association France-Grande-Bretagne* de mars 1924, la Grande-Bretagne aurait subi, du fait de cette grève, les pertes suivantes :

Pertes pour les syndicats et les cheminots :	
1 ^o Salaires	130.000 £
2 ^o Allocations de grève	80.000 £
Pertes pour les Compagnies de chemins de fer	2.316.900 £
Pertes résultant de la diminution dans la vente du charbon	1.130.000 £
Allocations de chômage	69.000 £
Total	3.725.900 £

En Belgique, à la suite d'une entrevue qui eut lieu en juin-juillet 1920, entre certains membres du Gouvernement et les délégués du Syndicat National, les cheminots ont accepté la Convention dite de l'*Index-Number*, en vertu de laquelle l'indemnité de cherté de vie est fixée à 100 francs par mois lorsque l'index est à 480 (1), et varie avec l'index. Elle devait décroître par tiers pour chaque huitième correspondant de l'index. Ainsi quand l'index descendrait à 420, l'indemnité de cherté de vie serait diminuée de 33 fr. 33, et ainsi de suite jusqu'à l'index 300 à partir duquel elle serait supprimée.

L'index de mars 1921 étant descendu à 411, le Gouvernement décida d'appliquer la convention de l'index-number et, par suite, de ramener à 66 fr. 67 l'indemnité de cherté de vie. Les cheminots protestèrent, menacèrent de faire grève et finalement le Gouvernement dut fusionner certains grades, relevant ainsi leur traitement, pour donner satisfaction aux cheminots.

§ 2. — *Le salaire-or.*

Le système du paiement d'un «salaire-or» n'est qu'un dérivé du système de l'échelle mobile. En effet, le salaire-or n'a d'utilité que dans les pays où le billet de banque a cours forcé ; les salaires étant fixés en valeur-or, il faut au moment de les payer, en convertir le montant en une certaine somme de monnaie fiduciaire, ce qui revient à remplacer l'in-

(1) Au moment où cette convention fut acceptée l'index était à 457.

dice de cherté de vie par l'indice de la dépréciation subie par l'étalon monétaire ayant cours forcé par rapport au même étalon-or ; ces deux indices sont d'ailleurs très voisins l'un de l'autre.

Par l'institution d'un salaire-or, on cherche à stabiliser les conditions de rémunération et à les rendre indépendantes des fluctuations du coût de la vie. Ce but est-il atteint ? On peut en douter si l'on en juge par l'exemple de l'Allemagne où les traitements sont fixés en or depuis le 12 décembre 1923.

Depuis cette date les traitements des employés et ouvriers ont été successivement augmentés de 21 % le 1^{er} avril 1924, de 23 % le 1^{er} juin 1924, de 11 % le 15 novembre 1924. En outre, les salaires des ouvriers ont été augmentés de 3 pfennigs-or par heure le 15 mars 1925 et les indemnités de résidence des employés de 10 % le 1^{er} avril 1925.

A cette date, les salaires du personnel des chemins de fer allemands (y compris les allocations et indemnités diverses) marquent une augmentation de 48 % sur ceux d'avant-guerre pour les employés et de 40 à 63 % pour les ouvriers, et sont en décalage par rapport au coût de la vie qui, toutes choses égales d'ailleurs, n'a pas augmenté dans les mêmes conditions.

TITRE IV

De quelques dépenses patronales

SECTION I. — LES DEPENSES PATRONALES

§ 1. — *Les dépenses de personnel.*

Si l'on examine les dépenses de la Compagnie des Chemins de fer de l'Est, pour l'exercice 1924, on constate que les dépenses totales d'exploitation se sont élevées à 1.002.907.287 frs et que les dépenses de personnel y entrent pour la somme de 682.236.882 frs soit 68 % des dépenses totales d'exploitation. Les mêmes dépenses pour les exercices de 1913 et 1920 se montaient à :

	1913	1920
	—	—
Dépenses totales d'exploitation (en millions)	187,4	879,5
Dépenses de personnel (en millions)	130,0	572,0
Part des dépenses de personnel	69 %	65 %

D'autre part, si l'on rapporte les dépenses de personnel à l'effectif total du personnel (y compris les auxiliaires et temporaires) de ce Réseau, pour les mêmes exercices, on obtient les chiffres suivants :

	1913	1920	1924
Dépenses de personnel (en millions)	130	572	682
Effectif total	54.259	75.326	77.320
Dépense moyenne par agent (en francs)	2.400	7.600	8.800
Indice correspondant	100	317	366

Si l'on reprend les dépenses de personnel de la Compagnie des chemins de fer de l'Est, pour 1924, elles se décomposent ainsi : (1)

Traitements et salaires proprement dits, y compris les primes accordées au personnel (autres que la prime de gestion), mais déduction faite de 10.890.487 frs de traitements et salaires de maladie, qui sont imputés au chapitre des Dépenses patronales ou au compte des Caisses de Prévoyance Frs 377.507.495

Dépenses accessoires (gratifications (2), indemnités de résidence, frais de déplacement, frais de bureau, travaux supplémentaires, etc.) Frs 102.287.047

Dépenses patronales (y compris 15.650.000 frs pour l'indemnité spéciale de cherté de vie de 250 frs (3) 202.442.340

(1) Rapport présenté par le Conseil d'Administration à l'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire des actionnaires du 21 avril 1925.

(2) Ces gratifications se sont élevées, pour 1924, au total de 16.289.157 francs.

(3) En attendant la mise en vigueur du complément de traitement (1^{er} janvier 1925), il a été accordé au personnel, pour le

On a vu précédemment quels étaient les éléments des traitements et salaires et des dépenses accessoires ; il ne reste donc plus qu'à étudier la nature des dépenses patronales pour connaître l'ensemble des dépenses de personnel.

§ 2. — *Les dépenses patronales.*

Si l'on examine les dépenses patronales de la Compagnie des chemins de fer de l'Est, pour 1924, on trouve qu'elles se décomposent comme suit :

Versements à la Caisse des Retraites de la Compagnie, y compris les frais d'application de la loi sur la rétroactivité	Fr. 54.381.157,95
Secours annuels et complémentaires aux anciens agents en régie et à leurs veuves ou orphelins	1.576.429,16
Contribution patronale aux retraites ouvrières et paysannes pour les agents ou auxiliaires non encore affiliés à la Caisse des Retraites de la Compagnie	5.127,99
Allocation aux Caisses de Prévoyance	2.324.583,31
Secours accordés sur les fonds de la Compagnie	458.886,27
Majorations et compléments de pensions	27.651.367,78
A reporter :	86.397.552,46

deuxième semestre de 1924, une indemnité spéciale de cherté de vie de 250 francs. Cette mesure a été commune à tous les Réseaux.

	Report: 86.397.552,46
Frais funéraires (non compris Fr. 189.467,46 supportés par les Caisses de Prévoyance)	96.397,37
Personnel du Service médical	742.021,48
Fournitures de médicaments (non com- pris 654.237 fr. 51 représentant la part supportée par les Caisses de Prévoyance)	1.919.092,10
Salaires de maladie (non compris 3.664.060 fr. 16 représentant la part supportée par les Caisses de Pré- voyance)	7.226.426,92
Allocations pour cherté de vie, non incorporées dans les traitements. .	51.207.755,96
Indemnité exceptionnelle de cherté de vie du deuxième semestre de 1924 .	15.650.000,00
Allocations pour charges de famille .	36.472.086,48
Allocations d'accouchement	339.300,00
Boissons hygiéniques chaudes ou rafraîchissantes	108.939,16
Allocations aux Sociétés coopératives de consommation fondées ou gérées par le personnel de la Compagnie .	88.600,40
Contribution aux dépenses d'habille- ment	1.900.139,65
Bourses fondées dans divers orpheli- nats et autres dépenses scolaires . .	266.465,95
Allocations diverses	27.562,01

Total . . 202.442.339,94
chiffre qui ne comprend ni les pensions pour acci-

dents du travail, ni la solde des jours de congé, ni les avantages non appréciables en argent (facilités de circulation), ni certaines charges relatives au logement du personnel (construction de maisons d'habitation (1), avances sur traitements et prêts hypothécaires).

Si l'on fait rentrer dans les traitements et salaires les indemnités de cherté de vie, qui, à partir du 1^{er} janvier 1925, ont été remplacées par le *complément de traitement*, on trouve la décomposition suivante des dépenses de personnel : (2)

(1) Déduction faite du loyer payé par les occupants, la Compagnie des Chemins de fer de l'Est a supporté au titre des maisons d'habitation, pour 1924, une dépense de plus de 5.000.000 de francs, tant comme charges d'intérêt et d'amortissement des capitaux investis (plus de 90 millions) que comme frais d'entretien.

(2) Pour 1913 on a les chiffres suivants :

Dépenses de personnel Fr.	129.810.153	2.400	100 %
Salaires et accessoires du salaire	105.370.287	1.950	81 %
Dépenses patronales	24.439.866	450	19 %

Parmi les Dépenses patronales de 1923, il convient de noter les suivantes :

Contribution patronale aux retraites ouvrières et paysannes pour les agents ou auxiliaires non encore affiliés à la Caisse des Retraites de la Compagnie	Fr.	13.080
Allocations aux Caisses de Prévoyance		489.978
Secours accordés sur les fonds de la Compagnie		218.739
Allocations spéciales aux agents chargés de famille		567.900
Allocations d'accouchement		174.650
Allocations pour cherté de la vie dans diverses localités		72.873
Gratifications		3.033.310
Allocations aux Sociétés coopératives de consommation fondées et gérées par le personnel de la Compagnie		58.000

	Dépense totale	Dépense moyenne par agent	%
Dépenses de personnel	682.236.882	8.800	100 %
Salaires et accessoires du salaire . .	546.652.298	7.400	80 %
Dépenses patronales	135.584.584	1.700	20 %

SECTION II. — LA CAISSE DES RETRAITES.

§ 1. — *Le Règlement de 1911.*

La Caisse des Retraites de la Compagnie des Chemins de fer de l'Est a été fondée le 1^{er} janvier 1853; régie successivement par les Règlements de 1853, 1862, 1879, 1891 et 1911, elle assure actuellement le fonctionnement des Règlements de 1891 et de 1911 pour les agents en activité de service qui sont soumis à l'un ou à l'autre de ces deux Règlements; elle assure, en même temps, le service de toutes les pensions liquidées en vertu des Règlements successifs.

Les Règlements de 1891 et 1911 sont les mêmes pour tous les Réseaux existants à cette dernière date sauf le P.O. Depuis 1911, les agents sont soumis au Règlement de 1911, aussi cette étude portera plus spécialement sur ce Règlement.

Le Règlement de la Caisse des Retraites de 1911, établi en exécution de la Loi du 21 juillet 1909, (1) a pour objet de déterminer l'organisation et le fonctionnement du compte de provision ouvert par la Compagnie, sous le nom de *Caisse des Retraites de*

(1) La loi du 21 juillet 1909 a été complétée par les lois du 28 décembre 1911 et du 31 décembre 1921.

1911, en vue d'assurer le service des pensions et le versement des allocations en capital prévus par la Loi précitée. Ce Règlement, qui a été mis en vigueur à partir du 1^{er} janvier 1911, est applicable à tous les agents, employés et ouvriers des deux sexes faisant partie à titre définitif et non temporaire ou auxiliaire du personnel de la Compagnie.

§ 2. — *Conditions d'affiliation.*

L'article 2 de ce Règlement fixe les conditions d'affiliation qui sont sensiblement les mêmes que celles exigées pour le commissionnement (1).

Tout agent, de nationalité française qui, après avoir satisfait aux obligations du service militaire dans l'armée active, aura été employé par la Compagnie d'une façon continue pendant une année entière, sera, à l'expiration de ladite année, affilié d'office au régime de retraites organisé par le Règlement de 1911. Toutefois, lorsque l'intéressé aura été réformé, soit avant, soit après l'incorporation dans l'armée, l'année d'emploi continu ne commencera à compter pour l'affiliation qu'à partir du jour où la classe à laquelle il appartient par son âge sera rentrée dans ses foyers.

Pour les femmes employées par la Compagnie, l'affiliation aura lieu également après une année d'emploi continu, mais au plus tôt, à leur majorité.

(1) Titre 1^{er}. Section I. § 4, Le commissionnement.

§ 3. *Composition de l'actif de la Caisse des Retraites.*

L'actif de la Caisse des Retraites est constitué par les éléments de recettes suivantes :

1° L'apport intégral de l'actif de la Caisse des Retraites de 1891, à la charge par la nouvelle Caisse d'assurer le service et la réversibilité éventuelle des pensions et compléments de pensions liquidés en vertu des Règlements de 1862, 1879 et 1891 ;

2° Les retenues opérées sur les traitements des agents qui restent soumis au Règlement de 1891, ainsi que l'allocation correspondante versée par la Compagnie ;

3° Les retenues ci-après imposées aux agents affiliés au Règlement de 1911 :

a) 5 % sur le montant des traitements ou salaires et avantages assimilés alloués à chacun d'eux ;

b) Le montant du premier mois de traitement ou salaire fixe échu après l'affiliation (1) ;

c) Le premier douzième de toute augmentation du traitement ou salaire fixe ;

4° Un versement de la Compagnie égal à 15 % des traitements, salaires et accessoires soumis à retenue de 5 % ;

5° Le produit des fonds affectés à la Caisse des Retraites ;

6° Les versements supplémentaires qui pourraient être effectués à la suite de l'établissement des bilans périodiques prévus par l'article 10 de la loi du 21 juillet 1909 ;

(1) Par décision bienveillante, les Compagnies font ce versement à la place de l'agent.

7° Les versements éventuels pouvant provenir de dons, legs, etc.

Sont assimilés aux traitements et salaires, et soumis en conséquence à la retenue de 5 %, tous les avantages accessoires assimilés à une augmentation de salaire qui ne constituent pas un remboursement de frais, un secours ou une gratification, et notamment :

Les traitements ou salaires maintenus aux agents régulièrement exemptés de service par suite de blessures, maladie, congé ou de toute autre cause ;

Le bénéfice du travail à la tâche ou aux pièces ;

Les primes des Chefs et Sous-Chefs de dépôt, mécaniciens et chauffeurs et autres agents du Service de la Traction ;

Et, pour les agents dont les fonctions impliquent le logement (1), une valeur locative fixée forfaitairement à 10 % de leur traitement ou salaire fixe avec minimum de 5 francs par mois.

§ 4. — *Droits des agents.*

Tout agent quittant le service, soit volontairement, soit pour toute autre cause, a droit à une pension de retraite et peut en demander la liquidation lorsqu'il a accompli au moins 25 années d'affiliation et atteint l'âge de :

50 ans pour les mécaniciens et chauffeurs de machines-locomotives (quel que soit le moteur) ;

55 ans, pour les agents du service actif et les

(1) Titre III. Section IV. § 1. Les avantages en nature.

employés de bureau qui ont passé 15 ans au moins dans le service actif;

60 ans, pour les employés de bureau qui n'ont pas passé 15 ans dans le service actif. Toutefois, ces derniers pourront obtenir la retraite à partir de 55 ans, s'ils sont reconnus par la Commission de Réforme hors d'état de continuer leurs fonctions.

De son côté, la Compagnie peut liquider d'office la retraite de tout agent remplissant les conditions indiquées ci-dessus.

Tout agent qui a accompli au moins 15 années d'affiliation et que la maladie, des blessures ou infirmités prématurées mettent dans l'impossibilité de rester au service du chemin de fer, a droit à une pension de retraite immédiate et peut en demander la liquidation, s'il est reconnu invalide, soit par la Compagnie, soit par la Commission de Réforme. Le droit à pension immédiate est acquis à l'agent, quelle que soit la durée d'affiliation, s'il est constaté, soit par la Compagnie, soit par la Commission de Réforme, que l'invalidité résulte de l'exercice de ses fonctions.

De son côté, lorsque la Compagnie juge qu'un agent est incapable de continuer son service, soit après 15 ans d'affiliation par suite de maladie, blessures ou infirmités ne provenant pas de l'exercice de ses fonctions, soit à toute époque par suite d'invalidité résultant de l'exercice des dites fonctions, elle peut prononcer d'office son admission à la réforme en liquidant en sa faveur la pension de retraite immédiate indiquée ci-dessus.

Tout agent qui a accompli au moins 15 années d'affiliation et qui, soit volontairement, soit pour

toute autre cause, quitte le service en dehors des conditions précédemment énumérées, a droit à une pension de retraite, dont la jouissance est différée jusqu'à l'époque à laquelle il aurait acquis le droit à pension dans les conditions prévues pour la retraite normale.

Tout agent qui, avant d'avoir accompli 15 ans d'affiliation, quitte le service, soit volontairement, soit pour toute autre cause, sans bénéficier d'une pension de retraite, a droit au remboursement de ses retenues majorées de leurs intérêts calculés au taux bonifié, à l'époque du départ, par la Caisse d'Epargne de Paris à ses déposants. Si le départ est la conséquence de maladie, blessures ou infirmités prématurées ne résultant pas de l'exercice des fonctions, et si l'invalidité est reconnue, soit par la Compagnie, soit par la Commission de Réforme, l'agent a droit à une allocation supplémentaire égale au montant du remboursement qui lui est fait en vertu des dispositions précédentes.

De son côté, la Compagnie peut réformer d'office, moyennant le paiement des sommes indiquées ci-dessus, tout agent qui compte moins de 15 années d'affiliation et qu'elle juge incapable de rester au service du chemin de fer par suite de maladies, blessures ou infirmités prématurées.

L'article 5 du Livre II du Statut du Personnel prévoit que les agents peuvent être mis en disponibilité sans traitement, sur leur demande, pendant une période n'excédant pas trois ans, dans des circonstances exceptionnelles et par décision spéciale du Directeur. Peuvent être mises en situation de disponibilité sans traitement les employées qui en font la

demande en vue d'allaiter ou soigner leurs enfants nouveaux-nés. La mise en disponibilité peut être renouvelée par décision spéciale. Tous droits à l'avancement sont suspendus au cours de la période de disponibilité. Au cours de cette période, les agents peuvent, avec l'autorisation du Directeur, conserver pendant quatre ans leurs droits à la retraite, à charge par eux de faire les versements totaux qui, en vertu du règlement des retraites, incombent tant à eux-mêmes qu'au Réseau.

L'article 9 du Règlement de 1911 complète ces dispositions : les retenues des agents admis à la position de disponibilité sont conservées par la Caisse des Retraites, et le droit à la retraite est maintenu pour les périodes de service effectif antérieures à la mise en disponibilité. Si l'agent n'est pas réintégré à l'expiration de la période de disponibilité, il est définitivement rayé des cadres et sa situation réglée selon la catégorie à laquelle il appartient.

Enfin la Compagnie se réserve la faculté de réadmettre, après une interruption de service, certains agents précédemment inscrits à la Caisse des Retraites et dont la situation a été réglée au moment de leur départ. Ils sont considérés, pour l'application du Règlement de 1911, comme des agents nouveaux, et ne peuvent se prévaloir d'aucun droit pour la ou les périodes de service antérieures à leur dernière réadmission. Au cas où une pension aurait été précédemment liquidée à leur profit, le service en serait suspendu pendant la nouvelle période d'activité. Ils sont réaffiliés à la Caisse sans être assujettis de nouveau à la condition de l'année d'emploi continu. Ces dis-

positions sont applicables aux agents rayés des cadres à la suite d'une grève et qui sont réintégrés par mesure bienveillante de la Compagnie. En pratique, la réintégration des grévistes fait l'objet de mesures spéciales s'inspirant des règles applicables aux agents mis en disponibilité.

§ 5. — *Droits des femmes et orphelins.*

Sous les conditions indiquées ci-après, la pension de retraite est réversible pour moitié sur la veuve de l'agent, et, s'il y a lieu, sur sa femme divorcée et sur ses orphelins.

Dans le cas où un agent remplissant les conditions définies pour avoir droit à pension immédiate ou anticipée, vient à décéder en activité de service, les personnes précitées ont les mêmes droits que si l'agent avait été admis à la retraite le jour de son décès.

En aucun cas, le mari n'a droit à une pension du chef de sa femme prédécédée : la pension de retraite acquise par une femme en qualité d'agent de la Compagnie est directement réversible pour moitié sur ses orphelins.

La pension de réversibilité peut se cumuler, au profit de la femme, avec une pension de retraite acquise par elle en qualité d'agent de la Compagnie. La femme pensionnée qui contracte un nouveau mariage conserve tous ses droits à pension, mais si, par suite de mariages successifs, une femme se trouve pouvoir prétendre à plusieurs pensions de réversibilité, elle ne reçoit que la plus forte.

Les conditions nécessaires pour avoir droit à pen-

sion de réversibilité sont différentes selon qu'il s'agit :

a) de veuves. Sauf en cas de séparation de corps prononcée aux torts exclusifs de la femme, le droit à pension de réversibilité est acquis à la veuve, si la durée de son mariage avec l'agent atteignait au moins trois ans le jour de la cessation des fonctions de ce dernier. Il lui est acquis également, quelle que soit la durée du mariage :

1° Si, au moment du décès, il existe un enfant né ou conçu des conjoints avant la cessation des fonctions, auquel cas la pension est liquidée sur présentation de l'acte de naissance de l'enfant;

2° Si la cessation des fonctions est la conséquence d'un accident survenu dans le service, pourvu que le mariage soit antérieur à l'accident.

b) De femmes divorcées. La femme divorcée a droit à pension de réversibilité, pourvu qu'elle réunisse les trois conditions suivantes, savoir :

1° Que le divorce n'ait pas été prononcé aux torts exclusifs de la femme;

2° Qu'elle n'ait pas contracté de nouveau mariage avant le décès de l'agent;

3° Que la durée de son mariage avec l'agent ait été d'au moins trois ans pendant la période des versements.

Toutefois, la femme divorcée a droit à pension de réversibilité sans avoir à justifier d'une durée minimum de mariage lorsqu'au moment où le divorce a été prononcé il existait un enfant né du mariage ou lorsqu'après le divorce il naît un enfant dans les délais prévus par le Code civil, auquel cas, la pension

est liquidée sur présentation de l'acte de naissance de l'enfant.

c) D'orphelins. Les orphelins de l'agent, nés avant la cessation de ses fonctions ont droit à pension de réversibilité jusqu'à l'âge de 18 ans.

Quel que soit le nombre des personnes appelées à bénéficier de la réversibilité de la pension d'un agent retraité ou de la pension à laquelle un agent décédé en activité de service aurait eu droit, en raison de son âge et de sa durée d'affiliation; la rente totale à servir est, tant qu'il existe un ayant droit, égale à la moitié de ladite pension. S'il n'y a qu'un seul ayant droit, la rente lui est servie tout entière, soit jusqu'à l'âge de 18 ans dans le cas d'un orphelin, soit jusqu'au décès. S'il y a plusieurs ayants droits, la rente est partagée entre eux, de manière à attribuer :

Deux parts à la veuve;

Deux parts à la femme divorcée aux torts exclusifs du mari.

Une part à la femme divorcée aux torts réciproques des époux,

Une part à chaque orphelin, que sa mère soit ou non habile à recevoir pension.

La femme habile à recevoir touche, avec sa quote-part personnelle, le montant des parts attribuées à ses enfants.

La répartition des parts de pension venant à expiration, se fait au profit des ayants droits de la même branche, tant qu'il subsiste un ayant droit dans ladite branche. Lorsque tous les ayants droit dans une branche ont disparu, la part attribuée à cette branche est réservée sur l'autre branche.

La pension de réversibilité commence à courir le lendemain du décès qui lui donne ouverture. Toutefois, la pension allouée à la veuve ou à la femme divorcée, ainsi qu'il a été indiqué ci-dessus, en cas de survenance d'enfant posthume ne court qu'à dater du jour de l'accouchement. De même, si la femme divorcée vient en concours avec d'autres ayants droit, sa quote-part de pension ne commence à courir qu'à partir du jour où elle en a demandé la liquidation. Les sommes payées antérieurement entre les mains d'autres ayants droit ne peuvent donner lieu à aucune répétition.

La pension de réversibilité d'une pension différée commence à courir à la date fixée pour l'entrée en jouissance de cette dernière. Néanmoins, la pension ou part de pension différée revenant à des orphelins est ramenée d'office à jouissance immédiate d'après les tarifs de la Caisse Nationale des Retraites pour la Vieillesse. La pension ou part de pension de la veuve est également ramenée à jouissance immédiate dans les mêmes conditions, si l'intéressée en fait la demande.

Enfin, en cas de décès d'un agent en activité de service, ne laissant aucun droit à pension, les retenues subies par lui en vertu du Règlement de 1911 et leurs intérêts calculés au taux bonifié à l'époque du décès, par la Caisse d'Epargne de Paris à ses déposants, sont remboursés :

- A la veuve de l'agent,
- Ou, à défaut de veuve, aux orphelins de l'agent,
- Ou, à défaut de veuve et d'orphelin, aux père et

mère de l'agent ou à ses autres ascendants en ligne directe, et à l'exclusion de toute autre personne.

§ 6. — *Montant de la pension.*

D'après l'article 11 du Règlement de 1911, le montant de la pension de retraite est égal à la moitié du traitement ou salaire moyen de l'intéressé, lorsque les deux conditions d'âge et de durée d'affiliation ci-dessous sont remplies, à savoir :

50 ans d'âge et 25 ans d'affiliation pour les mécaniciens, chauffeurs et agents des trains;

55 ans d'âge et 25 ans d'affiliation, pour les agents de tous les autres services.

Le montant de la pension de retraite est augmenté, quel que soit l'âge de l'agent, de un cinquantième du traitement ou salaire moyen par année d'affiliation en plus de vingt-cinq. Il est diminué de un centième du traitement ou salaire moyen par année d'affiliation en moins de vingt-cinq et de un centième par année d'âge en moins de cinquante ou de cinquante-cinq, sans que la diminution totale puisse être inférieure à un cinquantième du traitement ou salaire moyen par année d'affiliation en moins de vingt-cinq. En aucun cas, d'après le Règlement de 1911, le montant de la pension de retraite ne peut dépasser, soit la somme de 9,000 francs, soit les trois quarts du traitement ou salaire moyen de l'intéressé, ni être inférieur à cinq cinquantièmes de ce traitement ou salaire moyen.

Le traitement ou salaire moyen qui sert de base à l'établissement du montant de la pension de retraite

est la moyenne des traitements ou salaires et avantages assimilés sur lesquels l'agent a subi la retenue de 5 %, soit pendant les six années précédant la date de la cessation de ses services, soit pendant les six années les plus productives de la carrière, si ce mode de décompte est plus avantageux pour l'agent. Si l'agent est affilié depuis moins de six années, le traitement ou salaire moyen est la moyenne des traitements ou salaires de tout son temps de service postérieur à l'affiliation.

Enfin l'article 13 du Règlement de 1911 prévoit que la pension de retraite se cumule avec les rentes-accidents dues par application de la loi du 9 avril 1898 et des lois subséquentes. Aucune pension ne peut être accordée pendant l'activité de service; cette disposition ne s'applique pas aux pensions de réversibilité.

On a vu (1) que lors de la discussion du projet de loi concernant le nouveau régime des chemins de fer, M. About, député, avait défendu un amendement qui tendait à imposer aux Compagnies une nouvelle réglementation des caisses de retraites en partant du principe « à grade égal et même nombre d'années de services, pensions égales ». Les dispositions de cet amendement qui avaient été reproduites dans l'article 14 du projet de loi, aboutissaient en fait à des injustices plus graves encore que celles auxquelles elles avaient pour but de remédier, ainsi que l'a montré M. Rabier dans le rapport qu'il présenta au nom de la Commission des finances du Sénat (J. O., 31 décembre 1920). Finalement, le texte adopté et qui figure dans la loi du 29 octobre 1924, fut le suivant :

(1) Introduction. Section III. § 5, Les modifications du Sénat.

« Art. 14. Les grands réseaux de chemins de fer d'intérêt général présenteront, dans un délai de trois mois à dater de la promulgation de la présente loi, à l'homologation du Ministre des Travaux publics, des dispositions additionnelles à leurs règlements de retraites.

» Ces dispositions devront être telles qu'à égalité de pension et d'emploi, les agents d'un même réseau retraités avant le 1^{er} janvier 1919 avec pension à jouissance immédiate, reçoivent des majorations égales.

» Les dites dispositions devront accorder aux agents retraités postérieurement au 1^{er} janvier 1919 avec pension à jouissance immédiate, et avant d'avoir pu bénéficier pendant six années des échelles de traitement actuellement en vigueur, des compléments de pensions destinés à assurer la transition entre les pensions calculées sur la base des traitements anciens et majorés dans les conditions indiquées à l'alinéa précédent, d'une part, et les pensions calculées sur la base des nouveaux traitements, d'autre part. »

Ce texte, qui tient compte de l'ancienneté de service, du grade, des émoluments moyens des six années les plus rémunératrices et du montant des versements faits par les agents (ce dont l'amendement About ne tenait pas compte), a en outre l'avantage de faire disparaître une anomalie que comportaient les propositions des réseaux approuvées par la décision ministérielle du 13 septembre 1920, relative aux majorations de pensions, en vertu de laquelle deux agents retraités au même âge, avec la même durée de service et touchant la même pension, obtenaient des majorations

différentes suivant qu'ils étaient placés sous le régime de 1911 ou sous le régime antérieur, parce que l'un avait, aux termes du Règlement de 1911, une pension normale, tandis que l'autre, placé sous le régime antérieur, était considéré comme ayant une pension de réforme.

Lors de la discussion du projet de loi à la Chambre, M. About avait retiré son amendement sur la promesse du Ministre des Travaux publics de demander l'insertion, dans le projet de loi de finances pour 1922, du texte de cet amendement ainsi conçu : « Les grands réseaux d'intérêt général présenteront dans un délai de trois mois, à dater de la promulgation de la présente loi, à l'homologation du Ministre des Travaux publics, un projet de statut des retraités. — Ce statut comportera, en regard de chacun des échelons des échelles de traitements des agents en activité de service, la retraite y afférente lorsque les conditions d'âge et de durée de service exigées par le règlement seront remplies. — Cette retraite sera, s'il y a lieu, majorée par année de service complémentaire, ou minorée par année de service en moins. — Elle s'appliquera à tous les agents retraités, quelle que soit la date à laquelle ils ont été admis à la retraite. » L'application intégrale de ces dispositions se chiffrait par une dépense de l'ordre de cent millions qui venait accroître le déficit des Réseaux. Aussi ce texte ne fut-il pas maintenu lors de la rédaction de l'article 132 de la loi de finances du 31 décembre 1921, et qui est ainsi conçu : « Pendant l'année 1922 et jusqu'à la mise en application de dispositions législatives nouvelles concernant les majorations ou bonifications de pensions

des fonctionnaires retraités, les grands réseaux d'intérêt général alloueront à leurs agents retraités des bonifications additionnelles de pensions, égales aux deux tiers des bonifications résultant de l'application des taux prévus par l'accord du 13 septembre 1920, étendus conformément à l'article 14 de la loi relative au nouveau régime des chemins de fer d'intérêt général.

» Les grands réseaux d'intérêt général présenteront, dans un délai d'un an à dater de la promulgation de la présente loi, à l'homologation du Ministre des Travaux publics, un projet de statut des retraités. »

En fait, les Réseaux ont soumis au Ministre des Travaux publics un certain nombre de dispositions concernant les majorations et compléments de pensions, dispositions qui ont été approuvées le 25 août 1922 et rendues applicables à la date du 1^{er} janvier 1922.

D'autre part, dans une lettre collective du 26 octobre 1921, adressée au Ministre des Travaux publics, les Compagnies ont pris un engagement ainsi conçu : « La décision ministérielle du 13 septembre 1920 a approuvé les propositions faites par les réseaux le 24 juin précédent pour la détermination des majorations et compléments de pensions à attribuer à leurs retraités; les propositions des réseaux avaient été établies en s'inspirant de la loi du 25 mars 1920 sur les majorations de pensions des anciens fonctionnaires de l'Etat. Si ces dernières majorations viennent à être modifiées par le Parlement, nous acceptons de modifier d'une manière analogue les majorations et compléments de pensions alloués à nos retraités. »

M. About ayant demandé au Ministre des Travaux publics, si le projet de statut des agents de chemins de fer retraités, prévu au deuxième alinéa de l'art. 132 de la loi de finances du 31 décembre 1921, lui avait été présenté par les Réseaux, le Ministre lui répondit, le 6 mars 1923, que ce projet de statut « a été établi par les réseaux et a fait l'objet de délibérations du Comité de Direction, au cours de sa séance du 31 janvier 1923. Le léger retard apporté dans la présentation du projet dont il s'agit résulte du fait que deux projets de statut ayant été établis, l'un par la Fédération des Syndicats d'agents des cadres et techniciens, l'autre par la Fédération Nationale des retraités des chemins de fer français et coloniaux, le département des travaux publics a demandé aux administrations de chemins de fer d'examiner lesdits projets avant rédaction définitive du texte qu'elles devaient soumettre ».

Comme suite à l'engagement pris dans la lettre précitée, les dispositions contenues dans les articles 92 à 95 de la loi du 14 avril 1924 (J. O. du 15 avril) portant réforme du régime des pensions civiles et militaires, ont été appliquées aux retraités des réseaux. Aux termes de ces articles, il doit être procédé tout d'abord, à une *péréquation forfaitaire* des retraites, en affectant la pension principale des retraités de l'un des coefficients suivants :

Coefficient 3 jusqu'à 900 francs ;

Coefficient 2,50 pour les pensions comprises entre 901 et 1,500 francs ;

Coefficient 2,25 pour les pensions comprises entre 1,501 et 2,500 francs ;

Coefficient 2 pour les pensions comprises entre 2,501 et 6,000 francs;

Pour les pensions supérieures à 6,000 francs, la première fraction de 6,000 francs est seule affectée du coefficient 2.

Le chiffre obtenu par l'application de ces coefficients doit être majoré, le cas échéant, de telle sorte que la pension soit au moins égale à une pension de la catégorie inférieure affectée d'un coefficient plus élevé.

Il est ensuite procédé à la *péréquation intégrale* de la retraite des intéressés, d'après le décompte des services établi lors de la liquidation initiale de leur retraite, et sur la base des traitements et salaires afférents, au jour de promulgation de la loi, aux grades et emplois occupés pendant les trois dernières années de la carrière. La retraite ainsi révisée remplace, si elle lui est supérieure, la pension obtenue par la péréquation forfaitaire.

Le supplément de pension attribué par application de ces dispositions remplace l'indemnité temporaire de cherté de vie allouée aux petits retraites par la loi du 12 avril 1922. Toutefois, les titulaires de pensions qui bénéficiaient de cette indemnité avant la promulgation de la loi et pour lesquels la pension augmentée du supplément n'atteindrait pas le montant de leur ancienne pension augmentée de l'indemnité, recevront un complément de pension suffisant pour que leur situation actuelle ne soit pas modifiée.

§ 7. — *Le Règlement de 1891.*

Dans ses grandes lignes, le Règlement de 1911 res-

semble beaucoup au Règlement de 1891 dont il s'est inspiré.

D'après le Règlement de 1891, pour avoir droit à la pension de retraite normale, il faut avoir 55 ans d'âge et 25 ans de commission. Tout agent comptant au moins 15 ans de commission peut obtenir une retraite proportionnelle s'il est atteint d'une infirmité ou maladie le mettant dans l'impossibilité de continuer son service. L'article 7bis accorde en outre une retraite proportionnelle au cas d'incapacité absolue de travail résultant du service, à tout agent, même n'ayant pas 15 ans de commission, qui a obtenu, par l'application de la loi du 9 avril 1898, une rente égale aux deux tiers de son traitement. Tout agent décédé en activité de service, après avoir accompli au moins 15 ans comme agent commissionné, quel que soit son âge, laisse à sa veuve et à ses orphelins les mêmes droits que s'il avait été admis à la retraite au jour de son décès.

La Compagnie peut, d'office, mettre à la retraite tout agent ayant droit à une pension normale ou proportionnelle.

La pension de retraite, calculée en cinquantièmes ou en soixantièmes suivant la durée des services, est liquidée sur la moyenne des traitements ou salaires des six dernières années ou des six années les plus favorables.

Toute veuve d'agent décédé après son admission à la retraite ou mort en activité de service après 15 ans de service comme agent commissionné a droit à une pension de réversibilité pourvu :

1° Que son mariage avec l'agent ait été contracté

au moins deux ans avant le jour où ce dernier a cessé d'être au service de la Compagnie;

2° Qu'aucun jugement de séparation de corps n'ait été prononcé soit contre elle seule, soit à la fois contre elle et son mari;

3° Qu'aucun jugement définitif de divorce ne soit venu rompre son mariage avec l'agent.

La pension accordée à la veuve est égale à la moitié de celle que son mari recevait ou qu'il aurait obtenu s'il avait été admis à la retraite au jour de son décès; elle ne peut être inférieure à 365 francs par an si le mari avait accompli au moins 20 années de service commissionné, ni à 250 francs si le mari avait accompli plus de 15 ans de service commissionné.

Lorsqu'un agent laisse une veuve ayant droit à pension, et des enfants d'un autre lit, âgés de moins de 18 ans, une part n'excédant pas la moitié peut être attribuée aux orphelins; cette part revient à la veuve lorsqu'ils atteignent l'âge de 18 ans.

La veuve pensionnée qui contracte un nouveau mariage conserve ses droits à la pension. Toutefois, lorsqu'elle a des enfants âgés de moins de 18 ans, issus de son mariage avec l'agent, la pension peut être reversée, à titre temporaire, sur les orphelins et par parties égales. Au fur et à mesure que les enfants atteignent l'âge de 18 ans, les parts reviennent à la mère.

A défaut de veuve, la pension revient de droit aux orphelins âgés de moins de 18 ans.

Le Règlement de 1891 n'impose d'ailleurs aux agents qu'une retenue de 3 % sur le montant des traitements ou salaires et avantages assimilés alloués à chacun d'eux.

Les agents souscripteurs à la Caisse des Retraites de 1891 en activité de service au 1^{er} janvier 1911 ont eu la faculté d'opter pour le Règlement de 1911. Les agents non souscripteurs ont été affiliés *d'office* à la Caisse des Retraites de 1911 s'ils réunissaient les conditions requises par le Règlement de 1911.

Le Règlement de 1911, tout en posant le principe de l'affiliation obligatoire, n'a donc fait qu'adapter le Règlement de 1891 à une nouvelle situation économique, juridique et sociale.

§ 8. — *Activité de la Caisse des Retraites.*

Si l'on consulte le compte-rendu de la Caisse des Retraites de la Compagnie des chemins de fer de l'Est, pour l'exercice 1924, on voit que la situation au 31 décembre 1924 était la suivante :

Nombre total des participants à la Caisse. 59.926

Pensions en cours au 31 décembre 1924.

A. — Pensions d'agents — Nombre des pensions . . . 11.940
Montant des pensions . . . 22.486.617

B. — Pensions de veuves et d'orphelins :
Nombre des pensions . . . 7.798
Montant des pensions . . . 4.926.602

Recettes de la Caisse en 1924.

A. — Retenues des agents	Règlement de 1891 . . .	2.373.873,93
	Règlement de 1911 . . .	12.293.456,52
B. — Allocations de la Compagnie	Règlement de 1891 : 16 %	12.662.270,34
	Règlement de 1911	15 % . . . 35.622.025,92
	1 ^{er} mois de traitement . . .	1.352.781,43
	Versement supplémentaire nécessité par l'insuffisance du capital de la Caisse . .	1.945.515,00
C. — Revenu des valeurs et placements		30.903.952,09
D. — Recettes diverses		313,15

Total des recettes de 1924 : 97.154.188,38

Dépenses de la Caisse en 1924.

A. — Arrérages de pensions liquidées en vertu du	Règlement de 1862 . .	30.377,24
	„ de 1879 . .	176.372,71
	„ de 1891 . .	21.942.747,29
	„ de 1911 . .	2.659.837,27
B. — Remboursements de cotisations		1.833.885,71
Total des dépenses de 1924 :		26.643.220,22
Solde à ajouter pour le service des pensions . . .		70.510.968,16

Le montant total de l'avoir de la Caisse des Retraites s'élevait au 31 décembre 1924 à 575.412.198 francs, solde de 1924 y compris.

Cet avoir constitue la réserve d'assurance destinée à représenter non seulement la valeur des droits liquidés, c'est-à-dire des pensions en cours de jouissance ou différées, et de leurs réversibilités éventuelles, mais encore celle des droits en formation; ceux-ci s'entendent des droits acquis ou éventuels des agents en activité de service, c'est-à-dire des 59.926 participants et de leurs ayants droit. En outre, un capital de 13.331.776 francs assure, en conformité de la Loi du 28 décembre 1911, dite Loi de rétroactivité des Retraites, le service de 5.340 suppléments de pensions, s'élevant ensemble à 1.062.343 francs.

La situation financière de la Caisse des Retraites ne permettant pas de faire face aux charges résultant de l'augmentation des pensions, les majorations et les compléments de retraite sont imputés aux *dépenses d'Exploitation* de la Compagnie.

§ 9. — *Modalités spéciales à certains réseaux.*

1° *Réseau d'Orléans.* — Le réseau d'Orléans se trouve, au point de vue des retraites de ses agents,

dans une situation spéciale. Jusqu'en 1911, en effet, les pensions ont été constituées sans aucune retenue sur le traitement des agents et ce régime continue à fonctionner pour une partie notable du personnel. Depuis 1911, les agents ayant opté pour le nouveau régime des retraites et les nouveaux agents affiliés à ce régime subissent des retenues pour leur retraite. Le montant de ces retenues est versé comme prime annuelle, à la Caisse nationale d'assurances, sur livret individuel pour constituer un capital à chaque agent, soit à sa cinquantième année d'âge, soit plus tardivement s'il reste en fonctions à cette époque.

2° *Réseau d'Alsace-Lorraine*. — La loi du 30 décembre 1923 (J. O. du 1^{er} janvier 1924) a étendu au personnel des Chemins de fer d'Alsace et de Lorraine, le régime des retraites des agents des autres grands réseaux, tel qu'il est prévu par les lois du 21 juillet 1909 et du 28 décembre 1911. Toutefois les dérogations suivantes sont apportées au régime commun :

Sous le régime alsacien-lorrain, les ouvriers n'avaient pas à subir de retenue sur leur salaire en vue de la retraite. Afin de tenir compte de leurs droits anciens, la Commission des travaux publics de la Chambre des Députés a fait adopter une solution transactionnelle limitant à 3 % au lieu de 5 % le taux de la retenue à opérer.

D'autre part, la loi locale stipulait, au bénéfice des employés de ce réseau, un certain nombre d'avantages : trimestre de grâce, paiement d'avance du traitement mensuel, traitement de disponibilité, etc. Comme pour les autres fonctionnaires des départements recouvrés, les employés de ce réseau conti-

nuent à bénéficier de ces avantages. Le traitement intégral leur est conservé en cas de maladie et la juridiction des Chambres de discipline leur demeure applicable.

Ces prérogatives restent acquises aux agents qui en bénéficiaient avant le 31 décembre 1921.

§ 10. — *Les retraites ouvrières et paysannes.*

La loi du 5 avril 1910 sur les Retraites ouvrières et paysannes est applicable aux salariés qui ne sont pas soumis à la loi du 21 juillet 1909 sur les retraites des Agents des grands réseaux de chemins de fer, c'est-à-dire à tous les agents qui ne sont pas affiliés à la Caisse des Retraites. Elle s'applique donc :

1° Aux salariés qui, par la nature de leurs fonctions, échappent à l'affiliation, c'est-à-dire aux journaliers et journalières, aux suppléants et suppléantes auxiliaires.

2° Aux agents qui sont appelés à être affiliés à la Caisse des Retraites, pendant la durée de leur stage d'essai, c'est-à-dire à tous les agents non commissionnés autres que ceux désignés à l'alinéa précédent

L'assurance est, en principe, obligatoire pour tous les salariés de 12 à 65 ans, non affiliés à la Caisse des Retraites du Réseau, et dont le salaire annuel en argent n'est pas supérieur à 10.000 francs par an ou à 33 fr. 35 par jour ; toutefois, les assurés obligatoires dont la rémunération annuelle viendrait à dépasser 10.000 francs sans excéder 12.000 francs peuvent, sur leur demande, continuer à bénéficier de l'assurance obligatoire, s'ils comptent déjà 15 années au

moins d'assurances obligatoires pendant lesquelles ils ont régulièrement effectué les versements réglementaires (1).

La contribution des assurés est de :

0 fr. 03 par jour ou 0 fr. 75 par mois pour les hommes majeurs ;

0 fr. 02 par jour ou 0 fr. 50 par mois pour les femmes majeures ;

0 fr. 015 par jour ou 0 fr. 375 par mois pour les hommes et les femmes mineurs. Les versements sont calculés d'après le nombre de journées de travail.

Les versements à effectuer par la Compagnie, à titre de contribution patronale, sont égaux aux versements opérés par les assurés et sont calculés sur les mêmes bases ; ils sont dus pour tout paiement de salaire.

La loi du 5 avril 1910 sur les Retraites ouvrières et paysannes a été complétée par la loi du 13 juillet 1925 au termes de laquelle la Compagnie se trouve tenue de verser chaque mois au percepteur les contributions patronales afférentes à l'emploi de certains salariés, français ou étrangers, qui ne sont pas des assurés obligatoires.

SECTION III. — LES CAISSES DE PREVOYANCE

§ 1. — *La Caisse de Prévoyance de 1911.*

Le Règlement de la Caisse de Prévoyance a été mis

(1) Tout assuré reçoit deux cartes ; une carte d'identité et une carte annuelle ; la carte annuelle qui est échangée tous les ans le jour anniversaire de la naissance de l'assuré, est destinée à l'apposition des timbres constatant les versements.

en harmonie, en 1911, avec celui de la Caisse des Retraites, et comme lui, adapté aux conditions économiques et sociales de l'époque. Le Règlement antérieur datait, pour la Compagnie des Chemins de fer de l'Est, de 1870.

Le Règlement de la Caisse de Prévoyance de 1911 a pour objet de déterminer :

Dans la première partie, les avantages assurés gratuitement par la Compagnie, en cas de maladie, blessure ou décès, à tous les agents auxquels il est applicable ;

Dans la deuxième partie, les avantages supplémentaires assurés par la Caisse de Prévoyance de 1911 à tous ceux de ces mêmes agents qui demanderont à y participer, moyennent une retenue de 1 % sur le montant de leur traitement ou salaire fixe.

Ce Règlement est applicable aux agents affiliés à la Caisse des Retraites ainsi qu'aux agents, souscripteurs à la Caisse de Prévoyance de 1870 qui ont opté pour la nouvelle Caisse. Les agents, employés et ouvriers de l'un ou l'autre sexe, n'ayant pas encore accompli le temps de service exigé pour l'affiliation à la Caisse des Retraites n'ont droit qu'à l'application de certaines dispositions : celles relatives aux blessures en service, au décès en service et, pour ceux qui ont au moins trois mois de service, au paiement du demi-salaire fixe jusqu'à concurrence de quinze jours en cas de décès hors service.

La Caisse de Prévoyance de 1911 est donc un nouveau compte particulier ouvert par la Compagnie afin d'assurer, en sus des avantages gratuits accordés par elle à tous les agents non affiliés à l'ancienne

Caisse de Prévoyance, certains avantages supplémentaires réservés à ceux de ces mêmes agents qui s'obligent à subir une retenue spéciale de 1 % sur le montant de leur traitement ou salaire fixe.

Les ressources de la Caisse de Prévoyance se composent :

1° Du montant de la retenue de 1 % sur le traitement ou salaire fixe de chacun des agents souscripteurs à la Caisse;

2° D'allocations mensuelles de la Compagnie, égales à la différence entre le montant des dépenses de la Caisse pendant le mois précédent et le montant de la retenue de 1 %.

La gestion de la Caisse de Prévoyance est assurée par la Compagnie et à ses frais, au compte des dépenses générales d'exploitation.

§ 2. — *Blessure en service.*

L'article 3 du Livre II du Statut du Personnel prévoit que *les agents commissionnés* blessés en service reçoivent leur traitement ou salaire fixe entier (1) jusqu'au jour où le Médecin du Réseau déclare que l'intéressé peut reprendre son service, ou jusqu'au jour de la mise à la réforme. Si l'intéressé conteste qu'il soit en état de reprendre son service à la date indiquée, il est statué par le Médecin-Chef du Réseau. Les célibataires hospitalisés aux frais du Réseau n'ayant à leur charge ni ascendant, ni enfant naturel

(1) C'est-à-dire le traitement ou salaire fixe proprement dit, le complément de traitement, l'indemnité de résidence et les allocations pour charges de famille.

reconnu, ne touchent que la moitié du traitement ou salaire fixe. Pour tous les agents, si la blessure est due à une faute inexcusable de la victime au sens de la loi du 9 avril 1898, il n'est payé que la moitié du traitement ou salaire fixe. L'intéressé peut d'ailleurs demander l'application, pour toute la durée de son incapacité, du régime de la loi du 9 avril 1898, s'il estime ce régime plus favorable que celui défini précédemment.

D'autre part, l'article 9 du Livre I du Statut du Personnel spécifie qu'en cas de blessure ou de maladie, les *agents à l'essai* restent soumis aux dispositions résultant des lois et règlements d'Administration publique en vigueur.

L'ensemble de ces dispositions statutaires est complété et modifié par les articles 3 et 9bis du Règlement de la Caisse de Prévoyance de 1911, ainsi qu'il suit :

En cas de blessure en service, la Compagnie assure jusqu'à consolidation de la blessure, à *tous les agents* (affiliés ou non à la Caisse des Retraites) les avantages suivants (1) :

- 1° Gratuité des soins médicaux;
- 2° Gratuité des médicaments, appareils, bandages, bains, etc., prescrits par le médecin traitant;
- 3° Gratuité de l'hospitalisation, si le médecin traitant juge que le blessé ne peut être soigné à domicile;

(1) Ces avantages ne se cumulent pas avec les indemnités similaires prévues par les lois sur les accidents du travail. Les dispositions légales seraient, de plein droit, seules applicables aux intéressés dans tous les cas où elles leur seraient plus favorables que celles du Règlement de la Caisse de Prévoyance.

4° Paiement de la totalité du traitement ou salaire fixe jusqu'à concurrence de trois mois, et de la moitié au-delà de ce terme.

De plus, en cas de blessure en service entraînant une incapacité de travail de plus de trois mois, la Caisse de Prévoyance assure à ses souscripteurs le paiement de la moitié du traitement ou salaire fixe depuis le début du quatrième mois jusqu'à concurrence d'une durée totale de six mois, comptée à partir de la date de la blessure.

La loi du 9 avril 1898, modifiée par les lois du 22 mars 1902 et 31 mars 1905, est appliquée à tous les agents blessés en service. Si l'accidenté reste à la Compagnie, il signe une convention et le paiement de la rente est suspendu jusqu'à la mise à la retraite ou à la radiation des cadres de l'agent. Par ailleurs, la loi du 25 novembre 1916 concernant les mutilés de guerre victimes d'accidents du travail, dispose que toutes les fois qu'un mutilé de la guerre aura été victime d'un accident du travail, l'ordonnance du président ou le jugement du tribunal qui fixera le montant de la rente allouée à la victime ou à ses ayants-droit, devra indiquer expressément si l'accident a eu pour cause exclusive ou partielle l'infirmité de guerre préexistante, auquel cas la totalité ou une portion de la rente, suivant le cas, sera supportée par un fonds spécial de prévoyance dit « des blessés de la guerre ». La mention : « la victime est un mutilé de la guerre » est ajoutée tant sur la déclaration d'accident que sur le procès-verbal d'accident. En outre, la Compagnie doit prévenir, par dépêche ou par lettre recommandée, le Ministre du Travail afin qu'il puisse intervenir en

temps utile, soit à la conciliation, soit à l'instance.

Il est d'ailleurs à noter que le pourcentage des accidents du travail est plus élevé pour les agents à l'essai que pour les agents commissionnés; occupant des emplois de début ils sont plus exposés aux accidents que les agents commissionnés, et surtout ils ont une moins grande expérience professionnelle. Ainsi, pour le Service de l'Exploitation d'un grand Réseau comptant un effectif de 31,738 agents, il y a eu 2,176 cas d'accidents du travail se répartissant ainsi :

	Nombre d'agents	Nombre d'accidents	%
Personnel commissionné .	27.560	1.679 soit	61 ‰
Personnel masculin à l'essai	2.885	462 soit	160 ‰
Personnel masculin mi- neur	1.293	35 soit	27 ‰

Pour ce même Service, la nature de ces accidents se répartissait ainsi :

Accrochage	10 %
Manœuvres	22 %
Manutention	36 %
Lampisterie	4 %
Trains	9 %
Divers	19 %

§ 3. — *Maladie ou blessure hors service.*

En cas de maladie ou blessure non reconnue par le médecin de la Compagnie comme provenant exclusivement du service, l'article 4 du Règlement de la Caisse de Prévoyance de 1911 prévoit que *la Compagnie assure*, sous les conditions déterminées par le

Règlement du Service Médical, les avantages suivants :

a) *Aux agents affiliés à la Caisse des Retraites :*

1° Gratuité des soins médicaux dans les conditions déterminées par le Règlement du Service Médical ;

2° Paiement des trois quarts du prix des médicaments, appareils, bandages, bains, etc., prescrits dans les mêmes conditions ;

3° Si l'agent préfère n'être pas traité à domicile ou si le médecin de la Compagnie juge qu'il ne peut y être soigné convenablement ; gratuité de l'hospitalisation jusqu'à concurrence de deux mois ;

4° Paiement partiel du traitement ou salaire fixe, à savoir : la moitié du traitement jusqu'à concurrence de six mois, le quart du traitement pendant une durée maxima de six autres mois.

b) *Aux agents non commissionnés :*

1° Gratuité des soins médicaux,

2° Paiement des trois quarts du prix des médicaments,

3° Paiement de la moitié du salaire fixe jusqu'à concurrence de trois mois, et du quart du salaire fixe pendant une durée maxima de trois autres mois.

D'autre part, en cas de maladie ou blessure hors service, la *Caisse de Prévoyance assure à ses souscripteurs* (art. 9), sous les conditions déterminées par le Règlement du Service médical, le paiement du quart du prix des médicaments, appareils, bandages, bains, etc., ainsi que le paiement partiel du traitement ou salaire fixe afférent aux journées de maladie, savoir :

Un quart pour les premières journées, jusqu'à concurrence de la huitième inclusivement ;

La moitié depuis la neuvième journée inclusive-
ment jusqu'à concurrence d'une durée totale de six
mois, comptée à partir du début de la maladie ;

Un quart pour chaque journée supplémentaire pen-
dant un délai maximum de six autres mois.

Enfin l'article 4 du Livre II du Statut du Personnel
prévoit qu'en cas de maladie ou de blessure reçue en
dehors du service, dûment constatée par le Médecin
du Réseau et ne résultant pas d'ivresse, *les agents
commissionnés qui ne sont pas souscripteurs* à l'une
des Caisses de Prévoyance du Réseau ont droit, tant
qu'ils ne sont pas réformés :

1° Aux soins gratuits du Médecin du Réseau ;

2° Au traitement ou salaire fixe entier à partir du
cinquième jour de chaque interruption et pour une
période qui ne peut dépasser 120 jours.

L'intéressé peut, sur constatation régulière de la
maladie par le Médecin du Réseau, et en vertu d'une
décision du Chef du Service, obtenir le paiement du
traitement fixe entier pendant les quatre premiers
jours de la maladie ;

3° A la moitié du traitement ou salaire fixe pour
une période qui ne peut dépasser 90 jours au-delà de
la période précédente.

Les célibataires hospitalisés aux frais du Réseau et
n'ayant à leur charge ni ascendant, ni enfant naturel
reconnu ne touchent que la moitié de ces allocations.

Sur la proposition du Chef du Service et après avis
du Médecin du Réseau, le Directeur peut exception-
nellement autoriser le paiement de la totalité ou de
la moitié du traitement ou salaire fixe au-delà des
périodes fixées aux 2° et 3° ci-dessus.

Si dans les douze mois qui ont précédé le début de la maladie ou de la blessure, l'agent a reçu tout ou partie de son traitement ou salaire afférent à des journées d'absence pour blessures reçues en dehors du service ou pour maladie, la durée des périodes limites de 120 jours et 90 jours visées ci-dessus est diminuée du total des journées d'absence ainsi entièrement ou partiellement payées dans ces douze mois (1).

L'interruption pour accouchement n'entre pas en ligne de compte dans la durée des absences pour maladie pendant les quatre semaines qui suivent la délivrance, ni pendant les quatre semaines qui la précèdent si le Médecin du Réseau constate que l'intéressée ne peut continuer à travailler sans danger pour elle-même ou pour l'enfant.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas lorsqu'il s'agit de l'un des cas ci-après :

1° Lorsque l'accident s'est produit, soit au cours d'un travail effectué pour le compte d'un tiers, soit pendant des occupations tendant à une rémunération quelconque et étrangères au service, que ces occupations soient ou non prohibées par le Statut du Personnel (article 7) (2) ; lorsque l'accident résulte soit

(1) Voir Titre III. Section. IV. § 2, Les congés.

(2) Article 7 du Livre II : « Il est interdit aux agents de tout grade de tenir un commerce ou de se servir de leur titre ou des facilités particulières que leur confère leur fonction pour participer à une opération ayant un caractère commercial.

» Il leur est interdit également de laisser les personnes habitant avec eux tenir une auberge ou un débit de boissons dans le voisinage du lieu où ils exercent leurs fonctions.

» Il leur est enfin interdit de recevoir, pour les opérations qu'ils ont à exécuter en raison de leurs fonctions, aucune rémunération de collectivités ou de particuliers.

» Sauf autorisation spéciale du Directeur, ils ne peuvent être

d'ivresse, soit d'une faute inexcusable, soit d'un crime ou délit dont l'agent blessé est l'auteur ou le complice, cet agent blessé, qu'il soit souscripteur ou non à une Caisse de Prévoyance, ne peut prétendre, pendant toute la durée de son absence, ni à la gratuité des soins médicaux, ni à celle des médicaments et fournitures médicales; au point de vue du salaire, il est considéré comme absent.

2° Si l'accident se produit en dehors du service, dans des circonstances autres que celles indiquées au § 1 précédent, et s'il est néanmoins imputable à une personne étrangère (accidents de voiture, de bicyclette, d'automobile, etc.), l'agent ainsi blessé hors service est considéré comme malade hors service et bénéficie des dispositions précédemment indiquées, selon la catégorie à laquelle il appartient; toutefois, le montant de la rémunération à laquelle il a droit, ne lui est versé que contre remise par lui d'une quittance subrogatoire permettant au Réseau de poursuivre, contre le tiers responsable, le remboursement des sommes payées par la Compagnie à l'agent blessé; ce dernier s'engage, du fait de ce paiement subrogatoire, à avertir la Compagnie de toute action qu'il se proposerait d'intenter pour dommage consécutif au dit accident contre le tiers en question.

3° Si l'accident se produit en dehors du service, mais est imputable à la Compagnie, l'agent blessé est considéré comme blessé hors service et bénéficie des

à aucun titre, administrateurs ou agents d'une entreprise commerciale quelconque étant ou pouvant se trouver en relations avec le Réseau, ni entrepreneurs ou fournisseurs du Réseau ou employés par ces derniers. »

dispositions précédemment indiquées, selon la catégorie à laquelle il appartient mais reste soumis aux dispositions statutaires (réduction de la gratification, suppression de journées de congé). Si la responsabilité de la Compagnie est engagée dans l'accident, le préjudice causé à l'agent blessé par l'application de ces règles est évalué et son montant lui est versé à titre d'indemnité. Tel est le cas d'agents victimes d'accidents survenus à des trains, dans lesquels ils avaient pris place munis d'un permis de circulation gratuite pour leur voyage.

La discussion juridique de ces règles est trop complexe pour pouvoir être donnée dans cette Etude.

§ 4. — *Décès de l'agent.*

En cas de *décès en service*, l'article 3 du Règlement de la Caisse de Prévoyance de 1911 dispose que la Compagnie assure une allocation de 100 francs pour les frais funéraires, ou d'un demi-mois de traitement fixe si cette disposition est plus avantageuse pour la famille. En outre, la Compagnie accorde à la veuve, ou, à défaut de veuve, aux orphelins mineurs de l'agent une allocation de deux mois de son traitement ou salaire fixe, s'il s'agit d'un agent commissionné, ou d'un mois s'il s'agit d'un agent non commissionné.

En cas de *décès hors service* d'un agent commissionné, la Compagnie assure (art. 4) une allocation d'un demi-mois de traitement ou salaire fixe pour les frais funéraires. Elle accorde, en outre, à la veuve, ou à défaut de veuve, aux orphelins mineurs de l'agent, une allocation de deux mois de son traitement ou

salaire fixe, s'il s'agit d'un agent commissionné, ou d'un mois, s'il s'agit d'un agent non commissionné.

Enfin, en cas de décès par suite de maladie ou blessure en service ou hors service, la Caisse de Prévoyance assure (art. 10) à la famille de tout souscripteur décédé en activité, une allocation d'un mois de traitement ou salaire fixe pour les frais funéraires. Elle verse en outre, à la veuve ou aux orphelins mineurs de l'agent une allocation égale à deux mois de son traitement ou salaire fixe.

§ 5. — *Dispositions complémentaires.*

Le Règlement de la Caisse de Prévoyance de 1911 contient, en outre, quelques dispositions complémentaires. C'est ainsi, que depuis la Décision du Conseil d'Administration de la Compagnie de l'Est en date du 16 novembre 1916, l'article 5 prévoit le paiement d'une allocation spéciale d'accouchement (1). D'autre part, l'article 11 dispose qu'en cas d'admission d'un souscripteur à la pension de retraite immédiate, la Caisse de Prévoyance lui verse, au jour de sa cessation de service, une allocation d'un mois de son traitement ou salaire fixe.

En vertu de l'article 12 du Règlement de la Caisse de Prévoyance de 1911, les retenues versées par les agents à la Caisse de Prévoyance sont définitivement acquises à ce compte et ne peuvent faire l'objet d'aucun remboursement, même partiel, à l'occasion ou à la suite de la cessation des services d'un souscripteur, quelle qu'en soit la cause.

(1) Voir Titre III. Section II. § 3, Les allocations.

Enfin, l'article 13 prévoit qu'à la fin de chaque semestre, le Directeur de la Compagnie présente au Conseil d'Administration un état résumant la situation de la Caisse de Prévoyance et les dépenses faites par la Compagnie en exécution de la première partie du Règlement de cette Caisse. Ces situations semestrielles sont portées à la connaissance du personnel.

§ 6. — *La Caisse de Prévoyance de 1870.*

Contrairement à ce qui a lieu pour la Caisse des Retraites, la Caisse de Prévoyance de 1870 fait l'objet d'un compte particulier distinct de celui de la Caisse de Prévoyance de 1911.

Le Règlement de la Caisse de 1870 diffère sur de nombreux points, de celui de la Caisse de 1911. Notamment, les agents blessés en service sont payés à solde entière s'ils sont souscripteurs à la Caisse de Prévoyance de 1870. Il serait sans intérêt ici, d'étudier en détail le Règlement de cette Caisse.

§ 7. *Activité des Caisses de Prévoyance.*

Si l'on consulte le *Compte-rendu des opérations de l'exercice 1924* de la Compagnie des Chemins de fer de l'Est, on voit que la situation des Caisses de Prévoyance de cette Compagnie était, au 31 décembre 1924, la suivante :

Caisse de Prévoyance de 1870.

Nombre de souscripteurs au 31 décembre 1924 : 7.016.

Recettes.

Cotisations des souscripteurs	
(1 %)	478.336,76
Allocation égale de la Com-	
pagnie	478.336,76
Total	956.673,52

Dépenses.

Demi-traitement pour cause	
de maladie	639.232,75
Médicaments	253.769,97
Soins donnés par des méde-	
cins étrangers à la Com-	
pagnie	5.844,85
Frais de séjour aux hospices	50.166,55
Frais de séjour aux eaux . .	2.907,55
Frais d'inhumation	53.642,96
Secours réglementaires aux	
familles des souscripteurs	
décédés	69.319,16
Secours extraordinaires . .	6.382,50
Allocations d'un mois d'acti-	
vité aux agents retraités .	162.393,30
Total	1.243.659,59
Insuffisance des recettes	286.986,07

versée par la Compagnie en exécution d'une Décision du Conseil d'Administration.

Caisse de Prévoyance de 1911

Nombre de souscripteurs au 31 déc. 1924 : 52.912.

Recettes.

Cotisations des souscripteurs	
(1 %)	2.393.148,60
Recettes diverses (1)	35.685,90
	2.428.834,50

Dépenses.

Traitements partiels de ma-	
ladie	3.024.827,41
Médicaments	341.548,59
Allocations pour frais funé-	
raires	135.824,50
Allocations aux veuves ou	
aux orphelins	242.748,31
Allocations d'un mois d'acti-	
vité aux agents retraités .	243.146,17
Total . .	3.988.094,98
Insuffisance des recettes	1.559.260,48

versée par la Compagnie en exécution de l'art 7 du Règlement.

Les dépenses faites par la Compagnie en exécution des Règlements des Caisses de Prévoyance se montent à :

(1) Provenant des réductions de gratification, suppression de primes de travail, etc.

Allocation à la Caisse de Prévoyance	
de 1870	478.336,76
Insuffisance de Recettes de la Caisse	
de Prévoyance de 1870	286.986,07
Insuffisance de Recettes de la Caisse	
de Prévoyance de 1911	1.559.260,48
Dépenses du Service médical	742.021,48
Médicaments et journées d'hôpitaux	1.919.092,10
Salaires de maladie	7.226.426,92
Frais funéraires	71.351,40
Allocations aux veuves ou aux orphe-	
lins	301.935,44
Allocations spéciales d'accouchement	339.300,00

Soit au total : 12.924.710,65 (1)
représentant 9,5 % des dépenses patronales, 2 % des
dépenses de personnel et 1,3 % des dépenses totales
d'exploitation.

SECTION IV. — LES HABITATIONS OUVRIERES

§ 1. — *Les efforts des Réseaux.*

On a vu précédemment (2) que les agents des chemins de fer sont amenés à changer assez souvent de résidence. Le problème du logement se pose donc doublement pour eux, puisque, lors de chaque mutation, ils doivent :

1° Trouver un logement :

(1) Non compris fr. 155.840,51 de *secours extraordinaires* alloués sur les fonds de la Compagnie.

(2) Titre III, Section II. § 6, Les indemnités.

2° D'un loyer en rapport avec leur traitement ou salaire.

Cette situation qui, d'ailleurs, n'est pas particulière à la France, a fait l'objet de la Question 16 « Habitations ouvrières » de la neuvième session du Congrès international des Chemins de fer qui a eu lieu à Rome, du 18 au 28 avril 1922. Comme suite à cette question ainsi conçue :

Quelle est la solution donnée par les chemins de fer à la question des habitations pour leurs ouvriers et leurs employés subalternes? — Quelle part les Administrations prennent-elles aux efforts individuels tentés par le personnel, notamment en ce qui concerne la construction de maisons pour le compte d'ouvriers ou d'employés?

L'assemblée plénière adopta les conclusions suivantes :

« 1. Il est à désirer que tout agent de chemin de fer »
» jouisse d'un logement salubre et convenable.

» 2. Il est à désirer que les Administrations de che- »
» mins de fer s'emploient, le cas échéant, à procurer »
» ces habitations à leur personnel.

» 3. L'intérêt des Administrations est, pour parve- »
» nir à ce but, de s'adresser de préférence aux insti- »
» tutions privées, favorisées ou non par l'Etat suivant »
» la législation de chaque pays, qui ont pour objet »
» la construction de maisons ouvrières, en concluant »
» avec elles les arrangements financiers nécessaires. »
» Il sera avantageux pour les Administrations de »
» favoriser la création d'institutions de ce genre de la »
» part de leur personnel.

» 4. Il est désirable que les Administrations de che-

» mins de fer pourvoient directement au logement
» agents affectés à un service de sécurité qui ne trou-
» veraient pas à se loger dans le voisinage du lieu
» de leur emploi. »

D'autre part, il résulte de la discussion qui précéda la rédaction de ces conclusions, que :

Il vaut mieux construire, par groupes, de petits immeubles de quatre logements que de grandes casernes locatives ;

Il faut, autant que possible, fournir au personnel une certaine surface de terrain à cultiver et lui faciliter par des constructions adéquates l'entretien d'une basse-cour.

Il convient d'examiner quel a été l'effort fait en France, par les différents Réseaux.

1° *Nord*. — Un Rapport du Conseil supérieur des habitations à bon marché au Président de la République pour l'année 1923, publié au « Journal Officiel » du 23 septembre 1924, donne des renseignements très intéressants sur l'effort considérable accompli par la Compagnie des Chemins de fer du Nord, au cours des années qui ont suivi la guerre, en ce qui concerne la construction de cités-jardins pour son personnel. Ce rapport indique tout d'abord l'importance des résultats matériels obtenus. Fin 1923, les cités-jardins de la Compagnie du Nord étaient au nombre de 32, abritant 9.053 ménages comprenant 31.435 personnes. Ces cités-jardins ne laissent d'ailleurs rien à désirer au point de vue de l'hygiène et du confort, ainsi que l'indique le Rapport :

« Tout ce qui aurait pu rappeler l'ancien coron en a été banni. La voirie y est soignée ; le tracé des rues

y est souple et varié. Les logements ne comportent aucune communauté, aucune gêne pour les voisins; tous comprennent quatre pièces au moins y compris la cuisine, et quelques fois cinq et six pièces.

» Des jardins de quatre ou cinq ares sont mis à la disposition de chaque famille; de grands squares publics et des stands de jeux occupent des emplacements bien choisis et excluent toute monotonie de la cité; des locaux communs et appropriés permettent à la jeunesse de se livrer aux exercices physiques; enfin, l'eau potable est à discrétion et le tout à l'égout et l'éclairage électrique constituent pour la population des conditions d'hygiène et de confort tout particulièrement appréciables... »

» Presque toutes les cités possèdent, à l'heure actuelle, des écoles largement aérées et ensoleillées que fréquentent plus de 3.000 enfants.

» Elles comprennent également des centres de visites médicales où le médecin est assuré du concours d'une infirmière visiteuse, dont l'action décuple l'efficacité et la sienne propre. Toujours, il y a près du dispensaire, des bains-douches.»

La Compagnie du Nord s'est donné pour règle de ne pas faire gérer ses cités et ses œuvres sociales par ses chefs locaux; elle entend laisser aux cités le soin de s'administrer elles-mêmes. Elle se borne à les subventionner et à servir de lien entre elles et leurs œuvres.

« Un triumvirat central, dit Comité de gestion des cités, qui fonctionne en dehors de tous services et qui n'a aucun caractère administratif, appelle et stimule les initiatives locales. Il distribue notamment les cré-

aits d'édilité, les augmente ou les réduit selon que la cité est bien ou mal gérée.

» D'autre part, dans chaque cité de plus de 50 logements existe un Conseil d'administration qui est composé de trois fonctionnaires nommés par le Comité de gestion et d'agents élus par leurs camarades, à raison d'un membre par 50 ménages. C'est un véritable Conseil municipal. Ces Conseils ont d'ailleurs effectivement dans les cités les droits et les devoirs d'un Conseil municipal ordinaire, et, comme on l'a si bien dit, si les maisons sont la création de la Compagnie, les cités sont l'œuvre de ceux qui les habitent. Aussi n'a-t-on pas manqué d'y remarquer, au bout de peu de temps, une mentalité nouvelle faite d'initiative et de raison pratique. »

2° *P.L.M.* — Le Bulletin du Ministère du Travail, dans son numéro d'avril-juin 1924, donne de très intéressants renseignements sur les efforts faits par les autres Réseaux pour assurer le logement de leur personnel.

Le *P.L.M.* a édifié des cités ouvrières dans une quinzaine de localités où sont installés des dépôts (Laroche, Saint-Germain des Fossés, Paray-le-Monial, Miramas, Vénissieux, Châlon-sur-Saône, Montchanin, Les Laumes, etc...). Ce sont, soit des maisons à un étage comprenant quatre logements de quatre pièces, soit des maisons à un ou deux étages avec quatre ou six logements de cinq pièces. Au 31 décembre 1922, le nombre de ces logements s'élevait à 12.728. En outre, les agents chefs de famille avec ou sans enfants, commissionnés depuis 3 ans, peuvent obtenir, pour construire ou acquérir une

maison (de trois pièces au moins) avec jardin (de 1.000 mètres carrés au plus) : soit des avances à court terme inférieures ou au plus égales à 10.000 francs, remboursables en 5 ans au maximum et au plus tard à l'âge normal de la retraite; soit des prêts hypothécaires jusqu'à concurrence de 25.000 francs remboursables en 25 ans et au plus tard à l'âge de la retraite. L'intérêt pratiqué en 1922 était de 3 % pour les avances et, pour les prêts hypothécaires, de 3, 3 1/2, 4 ou 5 % selon que l'agent a : plus de 5 enfants, 4 enfants, 3 enfants ou moins de 3 enfants.

3° *Midi*. — La Société d'habitations à bon marché, fondée en mai 1913 sous les auspices de la Compagnie du Midi, au capital d'un million, n'a pas fait édifier de nouveaux immeubles après la guerre. La Compagnie avait en outre constitué deux Sociétés de Crédit immobilier, l'une pour Paris, l'autre pour le réseau, en vue de consentir des prêts aux agents, mais ces Sociétés n'ont pas fonctionné. Par contre, la Compagnie du Midi continue à faire directement des avances et des prêts hypothécaires dans des conditions analogues à celles du P.L.M.

4° *Etat*. — La situation financière de ce réseau n'a pas permis de faire un gros effort dans les années qui ont suivi la guerre. En dehors des logements fournis statutairement et gratuitement à 7.000 employés pour les besoins du service, 1.150 logements seulement sont mis à la disposition des agents; la plupart de ces logements existaient déjà en 1920. Dans les centres qui possèdent plus de 20 logements groupés, l'entretien de la cité et le fonctionnement des services communs sont assurés par un Conseil d'administration

composé de trois représentants des services et d'autant de représentants élus par les agents logés que le groupe contient de fois 20 logements. Enfin, il existe à Paris un Comité central des logements d'agents qui dirige ces Conseils d'administration, examine les baux passés par les agents et étudie toutes les questions concernant les logements d'agents.

5° *Est.* — Avant la guerre, on comptait 543 logements dans les cités de la Compagnie et 370 dans les cités construites par les Sociétés, et, en outre 135 chambres destinées aux célibataires. Cent logements ont été détruits au cours des hostilités.

En 1924, la Compagnie de l'Est a poursuivi l'achèvement des programmes de logements dont elle avait commencé l'exécution en 1920 : ces programmes portaient la construction de 2.474 logements pour agents mariés et d'environ 1.200 chambres pour célibataires (1), dans les principaux centres du réseau : Revigny, Blainville, Reims, Nouvion (pour le triage de Lumes), Longwy, Audun-le-Roman, Is-sur-Tille, etc., entraînant une dépense totale de 76.800.000 francs.

En outre, elle a entrepris l'exécution d'un autre programme permettant la construction de 380 logements et d'un certain nombre de chambres de célibataires à Vaires, Châlons-sur-Marne, Revigny, Saint-Dizier, Ecouvies, Saulnes, Audun-le-Roman, Baroncourt, Longueville, Romilly, Troyes et Liart. Les travaux,

(1) Ces chambres, meublées très proprement, sont louées pour un prix minime.

dont la dépense s'élèvera à 15.000.000 de francs, seront terminés en 1926.

Un autre programme, qui intéresse uniquement la région parisienne, a été préparé. Il comporte la construction de 200 logements à Vaires et de 300 chambres de célibataires à Pantin, Noisy et Vaires et entraîne une dépense de 10.000.000 de francs. Lorsque ces divers programmes seront achevés, la Compagnie de l'Est disposera, indépendamment des maisons de garde, d'environ 5.500 logements pour agents mariés et 2.100 chambres pour célibataires.

Enfin, depuis 1917, elle accorde aussi des avances sur traitements et des prêts hypothécaires.

6° *P.O.* — La Compagnie des Chemins de fer de Paris à Orléans s'est préoccupée depuis longtemps de procurer des facilités de logement à ses agents habitant les grandes villes ou la banlieue; avant la guerre, elle avait déjà prêté son concours financier à de nombreuses sociétés privées, notamment à des sociétés coopératives d'habitations à bon marché fondées par des groupes d'agents. De 1920 à 1923, elle a acheté des immeubles et mis à la disposition de son personnel 150 logements ayant coûté 1.300.000 francs. Des cités ouvrières ont été édifiées à Châteaudun, Juvisy, Saint-Pierre-des-Corps et Vierzon; elles comportent 112 maisons, ayant chacune un jardin de 200 à 300 mètres carrés. Le prix de location, fixé de gré à gré, est toujours inférieur au loyer des logements analogues de la localité.

Depuis 1920, cette Compagnie a patronné la constitution de Sociétés de Crédit immobilier; onze d'entre elles ont commencé leurs opérations à Paris,

Orléans, Tours, Vierzon, Bordeaux, Périgueux, Nantes, Montluçon, Limoges, Figeac, Brive. Elles consentent, grâce aux avances de l'Etat, des prêts hypothécaires pour la construction ou l'acquisition de maisons individuelles. Le taux de l'intérêt, très modique, varie suivant les charges de famille; le remboursement s'effectue par annuités dans un délai au plus égal à 25 ans. Toutes ces sociétés ont été fondées au capital de 100.000 francs; celles de Paris et Tours ont porté le leur à 400.000 fr. ; celle de Brive à 200.000 francs. La presque totalité de ces fonds ont été fournis par la Compagnie. 350 pavillons ont été achetés ou construits, grâce à 6.090.000 francs d'avances de l'Etat. Mais une décision de la Commission des prêts du Ministère de l'Hygiène, en juin 1922, a mis fin à ces avances et à l'activité de ces Sociétés de crédit immobilier.

§ 2. — *Les avances sur salaires et prêts hypothécaires.*

On a vu précédemment que, dans le but de faciliter à leur personnel l'accession à la propriété, divers Réseaux consentaient des avances sur salaires et des prêts hypothécaires à ceux de leurs agents qui désirent construire ou acquérir une maison d'habitation. L'intérêt demandé est, en général, d'autant plus faible que les emprunteurs ont un plus grand nombre d'enfants et n'est pas, en moyenne, supérieur à 3 %. Au 31 décembre 1924, il y avait, pour la seule Compagnie des Chemins de fer de l'Est, 963 de ces prêts ou avances en cours, dont la partie non encore remboursée

atteignait près de 4 millions (1). Il a paru intéressant d'analyser ci-après les règles suivies par cette Compagnie pour accorder ces avances et ces prêts.

A. — *Avances sur salaires.* — Les avances sur salaires peuvent s'élever à environ la valeur d'une année du traitement soumis à la retenue pour la retraite. Le maximum est fixé à 10.000 francs. Afin de permettre d'examiner si l'opération poursuivie par l'agent intéressé n'est pas trop aléatoire, une expertise de l'immeuble, lorsqu'il s'agit d'acquisition, est effectuée par le Service compétent; lorsqu'il s'agit de construction, les plans et devis d'après lesquels l'entrepreneur devra édifier la construction doivent être fournis, pour vérification, par l'agent intéressé. Le taux de l'intérêt demandé est actuellement le suivant :

5 % pour les agents sans enfants ;

4 % pour les agents n'ayant pas plus de 2 enfants âgés de moins de 18 ans ;

3 % pour les agents ayant 3 enfants âgés de moins de 18 ans ;

2 % pour les agents ayant au moins 4 enfants âgés de moins de 18 ans.

Le taux initial de l'intérêt avait été fixé à 4 %. A partir du 1^{er} janvier 1924 ce taux a été abaissé à 3 % pour les agents ayant trois enfants âgés de moins de 18 ans, 2 % pour les agents ayant au moins quatre enfants âgés de moins de 18 ans, puis a été fixé, au 1^{er} septembre 1925, à sa valeur actuelle.

A titre de garantie, l'agent doit consentir à la Compagnie :

1^o La cession sur son salaire d'une somme égale.

(1) Rapport aux Actionnaires pour l'exercice 1924.

en principe, à celle dont le remboursement doit être effectué mensuellement;

2° La cession de ses cotisations à la Caisse des Retraites;

3° La cession de la portion saisissable de la pension de retraite qui serait éventuellement allouée, soit à lui-même, soit à sa veuve. Les cessions prévues aux §§ 2° et 3° ci-dessus répondent à l'hypothèse d'un agent cessant de faire partie du personnel de la Compagnie avant d'avoir remboursé la totalité de l'avance obtenue, la cessation de service donnant lieu, soit au remboursement des cotisations, soit à la liquidation d'une pension de retraite.

L'application de ces dispositions donne lieu à l'établissement d'un acte de cession qui est signé par l'agent ainsi que, le cas échéant, par sa femme. Lorsque son salaire est inférieur à 6.000 francs, l'agent intéressé doit faire, devant le Greffier de la Justice de Paix de sa résidence, la déclaration prévue par l'article 62 du Livre I du Code du Travail et de la Prévoyance sociale, modifié par la loi du 27 juillet 1921.

Le remboursement des avances doit, en principe, être effectué dans un délai maximum de 5 ans. Les annuités sont payables en 12 mensualités égales.

B. — *Prêts hypothécaires.* — Lorsque la somme demandée à titre d'avance sur traitement pour acquérir ou pour faire construire une maison d'habitation excède, soit la valeur d'une année de traitement, soit la somme de 10.000 francs, il peut être consenti un prêt hypothécaire à l'agent intéressé. En aucun cas, le montant du prêt ne peut excéder la somme de

20.000 francs, non compris la prime d'assurance, ni dépasser le montant de deux années du traitement soumis à retenue pour la retraite. D'autre part, le montant du prêt consenti ne peut dépasser :

1° S'il s'agit de l'acquisition d'une maison, les deux tiers de la valeur estimative de la maison achetée, telle qu'elle résulte d'une expertise faite par le Service compétent de la Compagnie;

2° S'il s'agit de la construction d'une maison, les deux tiers du prix de revient de la maison à construire, dont les plans et devis doivent être fournis, pour vérification, par l'agent intéressé. Ce prix de revient comprend le prix du terrain, les frais d'acquisition et le montant du devis de la construction.

Le taux de l'intérêt servant de base au calcul de la somme à rembourser annuellement est fixé comme suit :

6 % pour les agents sans enfants;

5 % pour les agents n'ayant pas plus de 2 enfants âgés de moins de 18 ans;

4 % pour les agents ayant 3 enfants âgés de moins de 18 ans;

3 % pour les agents ayant au moins 4 enfants âgés de moins de 18 ans. Ce taux a subi à 1 % près, les mêmes variations que celui des avances.

Le contrat passé entre la Compagnie et l'agent bénéficiaire d'un prêt hypothécaire fait l'objet d'un acte notarié.

L'agent intéressé doit, en outre, contracter une assurance temporaire à capital décroissant; cette assurance sur la vie ne comporte le paiement que d'une seule prime et le montant de cette prime est

avancé par la Compagnie en même temps que le capital. Au moyen de cette assurance, les héritiers de l'agent, si celui-ci vient à décéder au cours de la période d'amortissement, n'ont plus à payer de prime d'amortissement et se trouvent complètement libérés.

Le montant du prêt consenti à l'agent n'est versé que lorsqu'il justifie qu'il a acquitté le surplus de la dépense totale restant à sa charge, de telle sorte que la valeur de ce prêt puisse être versée par la Compagnie pour solde de tout compte. Lorsqu'il s'agit d'un prêt pour construction d'une maison, le montant de ce prêt n'est versé à l'entrepreneur qui a exécuté les travaux qu'après vérification contradictoire de ces travaux par le Service compétent de la Compagnie, et l'accomplissement des formalités hypothécaires concernant l'acte de prêt.

Le prêt est remboursable par annuités, dont le nombre ne doit pas être supérieur à 15; toutefois, le remboursement intégral doit être effectué dans un délai inférieur à 40 ans, si cela est nécessaire pour que l'agent soit complètement libéré avant l'époque à laquelle il est susceptible de faire valoir ses droits à la retraite; il est d'ailleurs entendu que le remboursement anticipé du montant intégral du prêt peut toujours être effectué. Les annuités sont payables en 12 mensualités égales.

Ces demandes d'avances et de prêts ne font d'ailleurs pas opposition à l'application de la loi du 40 avril 1908 pour l'acquisition ou la construction de maisons individuelles salubres et à bon marché, dite loi Ribot, aux termes de laquelle les prêts consentis par l'Etat sont garantis, comme les prêts hypothécai-

res de la Compagnie, par une hypothèque sur l'immeuble objet du prêt et par une assurance sur la vie. Mais l'Etat ne s'étant réservé aucun droit sur les traitements des bénéficiaires, les prêts qu'il consent ne font pas obstacle aux avances sur traitement de la Compagnie.

La loi Ribot exige du débiteur le paiement immédiat du cinquième de la valeur totale du terrain, de la maison et de l'assurance. L'agent qui ne possède rien aura la ressource de se faire avancer ce cinquième par la Compagnie.

Indépendamment de l'application de cette loi, certaines Sociétés coopératives exigent un apport du dixième pour construire: l'agent s'adresse à la Compagnie pour obtenir l'avance de ce dixième.

Le mécanisme des avances sur salaires et des prêts hypothécaires est donc très souple.

TITRE V

La participation du personnel au rendement de l'entreprise

SECTION I. — LA PRIME DE GESTION

§ 1. — *La formule initiale.*

On a vu précédemment (1) quelle avait été la genèse de la prime de gestion. Il reste à préciser quelles sont les modalités de son application.

Dans la séance du 7 décembre 1920, examinant le projet de loi relatif au nouveau régime des chemins de fer d'intérêt général déposé par le Gouvernement, M. Maunoury, Rapporteur de la Commission des Finances, a exposé à la Chambre le mécanisme financier du nouveau régime projeté. Il n'est pas sans intérêt de reproduire les passages suivants de son discours :

« On a dit aux réseaux : si vous développez le trafic, vous serez récompensés. C'est là l'objet de l'article 14 qui prévoit le versement d'une certaine somme

(1) Introduction. Section III. Le nouveau régime des chemins de fer.

pour chaque **tonne** supplémentaire transportée. C'est là le principal de la prime.

» Mais pour récompenser la bonne gestion, on a divisé le principal de la prime pour le coefficient d'exploitation (1). Ce coefficient est d'autant plus bas que l'exploitation est meilleure et d'autant plus élevé que l'exploitation est plus mauvaise. La Commission des Travaux Publics a estimé qu'il fallait relever le tableau des minima si l'on ne voulait pas accorder une prime au moindre effort.

» Supposons qu'une Compagnie dont l'exploitation très brillante puisse être représentée par le coefficient 50 %. Elle recevait à titre de prime, le double du principal. Mais si elle exploite déplorablement, avec le coefficient de 150 % par exemple, vous lui donniez encore une prime des deux tiers du principal.

» Et voici la solution qu'on a adoptée. On augmentera ou on diminuera le principal d'un certain tant pour cent.

» On admet qu'une exploitation de réseau à 100 % est acceptable. On augmentera donc de 1 % la prime pour chaque réduction de 1 % sur le coefficient. Pour les coefficients au-dessous de 90 %, l'augmentation sera de 2 %. Au-dessous de 75 %, la surprime atteindra 3 %.

» Prenons l'exemple d'une exploitation à 60 % : c'est donc de $10 + 30 + 45$ soit de 85 % que la prime est augmentée.

(1) On désigne sous le nom de *coefficient d'exploitation*, le rapport des dépenses d'exploitation proprement dites (c'est-à-dire abstraction faite des charges financières) aux recettes, pendant une même année.

» La récompense est forte, mais la punition est terrible, car on retire 4 % de la prime par centième lorsque le coefficient d'exploitation dépasse 100 %. Pour 125, cela fait 100 % en moins : plus de prime !

» La Commission des Finances a voulu, en outre, que l'année prise pour base fut 1920 et non 1919, car l'exploitation avait été si mauvaise en 1919 que l'amélioration eût été certaine les années suivantes. Pour les réseaux du Nord et de l'Est, qui ont fait un gros effort de reconstitution en 1919, on n'a pas voulu qu'ils n'aient aucun bénéfice à l'avoir fait, et pour eux, on a créé des paliers successifs jusqu'en 1931, date à laquelle ils seront placés sur le même plan que les autres réseaux.

» Enfin la Commission a fait en sorte que les Compagnies ne fussent pas récompensées pour des « faits extérieurs » n'ayant rien à voir avec le plus ou moins d'économie de leur gestion, par exemple, les variations sur le prix des charbons.

» Les ingénieurs ont proposé de ramener, pour l'ensemble des réseaux, le coefficient d'exploitation à l'unité. Par exemple, si le réseau A a dépensé 95 millions pour 100 millions de recettes, son coefficient d'exploitation est de 95 % et si le réseau B a dépensé 105 millions, son coefficient est de 105 %. Mais le charbon baisse brusquement : le réseau A ne dépense plus que 85 millions et son coefficient tombe à 85 % et le réseau B abaisse ses dépenses à 95 millions, ce qui ramène son coefficient à 95 %.

» Dans ce cas, on supposera fictivement que les dépenses et les recettes s'équilibrent afin d'éviter l'influence du fait extérieur.

» Enfin la Commission des Finances a demandé qu'on trouvât une formule punissant les Compagnies, qui, d'une année à l'autre, auront laissé augmenter leur déficit».

§ 2. — *La formule de la Convention.*

Cette formule de prime, adoptée par la Chambre des Députés, avait soulevé de nombreuses critiques. On lui reprochait d'être trop compliquée et surtout, de ne pas intéresser suffisamment les réseaux à une bonne gestion.

Une autre formule fut proposée au Sénat par M. Rabier dans son rapport supplémentaire. C'est cette formule qui est devenue celle de la Convention du 28 juin 1921, article 14.

Aux termes de cet article, « il sera alloué à chaque » réseau et à son personnel des primes annuelles » tendant à les intéresser au développement du trafic » et à l'économie dans les dépenses (1).

» La prime du réseau sera composée de deux éléments indépendants :

» A. — 3 % de l'excédent de la recette de l'exercice » considéré par rapport à celle de 1920 (étant » entendu que dans le calcul des recettes il ne sera » pas tenu compte du produit des majorations appliquées aux tarifs de base). Lorsque cet excédent » dépassera 20 % de la recette de 1920, le taux appliqué au surplus sera ramené à 2%. » Cette disposition est destinée à intéresser les Réseaux non pas à

(1) Sur ce point, le mécanisme des conventions de 1883 est complètement modifié.

l'augmentation des tarifs, mais à l'accroissement du trafic.

» B. — 1 % de la diminution, par rapport à l'exercice 1920, de l'insuffisance des recettes comparées aux dépenses, ou, si les recettes sont supérieures aux dépenses, 1 % du total de l'excédent et de l'insuffisance de 1920. » Dans le calcul de cet élément, les majorations de tarifs interviennent dans les recettes, et il est tenu compte dans les dépenses, outre les dépenses d'exploitation proprement dites, de la moitié des charges du capital, de la moitié des sommes correspondant aux dividendes et de la prime de gestion de l'exercice précédent.

D'autre part, « pour les réseaux de l'Est et du Nord, le coefficient de 1 % » indiqué ci-dessus pour l'élément B, « sera porté à 2 % pour les années 1921 à 1924 inclus ; cette majoration de 1 % décroîtra ensuite de un dixième par an et disparaîtra à partir de 1934. » Cette disposition tient compte de l'état dans lequel la guerre a laissé les réseaux du Nord et de l'Est et les régions qu'ils desservent, notamment les industries minières et métallurgiques qui ne peuvent retrouver leur prospérité d'autrefois et fournir au chemin de fer des éléments de trafic équivalents à ceux d'avant 1914, qu'après de longs délais.

A partir de l'exercice qui suivra celui où l'équilibre sera réalisé, la prime calculée comme il est indiqué ci-dessus, sera majorée de 1 % de la diminution de l'insuffisance ou de l'accroissement de l'excédent par rapport à l'exercice d'équilibre. Cette prime supplémentaire a pour but d'inciter les Réseaux à vaincre

définitivement le déficit. Son existence implique le rétablissement de l'équilibre d'ensemble (entre les recettes et les dépenses totales *de l'ensemble des réseaux*, en comprenant dans les dépenses, non plus la moitié seulement, mais la totalité des charges du capital). Quand cet équilibre sera réalisé, on fera donc deux calculs consécutifs de l'élément B de la prime : 1° comparaison du résultat financier de l'exercice à celui de 1920, avec prime de 1 % sur le montant de l'amélioration ; 2° comparaison du résultat financier de l'exercice au résultat de l'exercice d'équilibre, avec surprime de 1 % sur le montant de l'augmentation de l'excédent ou de la diminution de l'insuffisance. Mais comme les tarifs seront abaissés si les recettes excèdent les dépenses de la quantité prévue à l'article 18, le cumul de ces deux primes ne peut pas aboutir à une exagération du montant de la prime.

Les dépenses de 1920 comprenant un élément démesurément grossi : le prix du charbon qui s'est trouvé dix fois plus élevé en 1920 qu'avant guerre, on a voulu éviter que les réseaux bénéficient d'économies éventuelles qui ne seraient pas de leur fait, résultant de la baisse des combustibles. Aussi l'article 14 prévoit-il que « pour les exercices 1921 à 1926 » inclus, il sera déduit des dépenses d'exploitation de » 1920 la moitié de la différence entre la dépense de » combustibles consommés pour la traction des » trains pendant l'année 1920 et la dépense correspondante de 1921.

» Pour les exercices 1927 et suivants, il sera déduit » des dépenses d'exploitation de 1920 la totalité de

» la différence entre la dépense de combustibles con-
» sommés pour la traction des trains pendant l'année
» 1920 et la dépense correspondante de 1927. Pour
» les lignes électrifiées postérieurement au 1^{er} jan-
» vier 1921, la dépense correspondante en 1927 sera
» évaluée d'après le parcours des trains électriques,
» la consommation moyenne kilométrique de char-
» bon des trains tractionnés à la vapeur et le prix
» moyen du combustible pour le réseau intéressé.»

Lors de discussion de ces dispositions les Réseaux ont objecté, non sans raison, qu'ils assumaient l'aléa des modifications susceptibles d'affecter dans le sens de la hausse les conditions actuelles du marché. Il résulte de ces dispositions que lorsque, pour la fixation de la prime, on compare le résultat financier de l'exercice considéré à celui de 1920, il faut tenir compte de ce que l'on améliore progressivement, avant la comparaison, le résultat de 1920.

Par ailleurs, comme dans la formule initiale, le réseau est pénalisé s'il y a augmentation du déficit par rapport à 1920: «s'il y a augmentation, par rapport à l'exercice 1920, de l'insuffisance des recettes comparées aux dépenses dans les conditions ci-dessus indiquées, il sera appliqué une pénalité égale à 2 % de cette augmentation. Cette pénalité sera retranchée de la prime B de l'exercice suivant, et, si c'est nécessaire, des primes B des exercices ultérieurs jusqu'à son complet amortissement.»

L'article 14 contient une clause de déversoir qui ne joue que pour la prime allouée au réseau. «La prime revenant à l'ensemble du personnel de chaque réseau sera composée des deux éléments indé-

» pendants A et B calculés comme il est dit ci-des-
» sus, mais sans tenir compte des versements éven-
» tuels au fonds commun » prévus par ladite clause.
« Les éléments A et B seront doublés jusqu'au
» moment où le total de la prime revenant au person-
» nel représentera 1,50 % de la recette de l'exercice
» considéré comme servant de base au calcul de l'élé-
» ment A. A partir de cette limite, la prime du per-
» sonnel continuera de croître par l'addition du
» surplus des éléments A et B non doublés. » Par
cette disposition, on a voulu éviter un doublement
indéfini de la prime allouée au personnel afin d'en
maintenir l'importance dans des limites raisonnables.

Enfin l'article 14 dispose qu' « un décret délibéré
» en Conseil d'Etat et rendu sur la proposition du
» Ministre des Finances, après avis du Conseil supé-
» rieur, déterminera les bases de la répartition de la
» part de prime revenant au personnel. » Il est à
remarquer qu'il eût été plus rationnel de mettre : sur la
proposition du Ministre des Finances et du Conseil
supérieur.

Dans l'ensemble, la formule de prime de la Con-
vention de 1921 est plus simple et plus claire que
celle qui avait été proposée au début. De plus, elle a
l'avantage de reposer sur des éléments comptables,
de limiter l'influence du coefficient d'exploitation,
d'éviter des inégalités considérables de son montant,
de réseau à réseau. Lors de sa discussion au Sénat, M.
Gazelles ayant critiqué cette formule de prime, M. Le
Trocquer, Ministre des Travaux Publics, répondit en
faisant remarquer que la formule adoptée est encore
la meilleure qui ait été trouvée pour inciter les

réseaux à bien gérer (1), et en expliquant par suite de quelles circonstances, il avait été amené à modifier la formule primitive :

« Au moment où j'ai déposé le projet, nous étions
» en pleine crise des transports, et ce qui m'hypno-
» tisait, c'était la nécessité pour le pays de sortir de
» cette crise. Pour cela, il fallait faire du trafic. C'est
» ainsi que la première prime était une prime au
» nombre de wagons chargés avec un correctif des-
» tiné à tenir compte des conditions d'exploitation.

» Puis la situation financière s'est transformée ;
» nous sommes sortis de la crise des transports, il
» faut maintenant sortir du déficit financier. C'est
» ainsi que nous avons modifié la prime qui, d'ail-
» leurs comporte toujours un élément trafic. »

§ 3. — *La répartition de la prime.*

La répartition de la part de prime revenant au personnel a fait l'objet du décret du 29 septembre 1922, décret qui est précédé d'un rapport très intéressant qui le commente ainsi :

« Dans la préparation du texte ci-joint, le Gouvernement, en l'absence de toute disposition législative traçant des limites à son action devait se guider sur l'objet même de la prime et, à ce point de vue, une première mesure s'imposait : la prime étant fonction, d'une part, du développement du trafic, d'autre part, de l'économie de l'exploitation, il y avait lieu d'en écarter les agents qui manifestement n'ont pas eu

(1) Introduction. Section III. § 5, Les modifications du Sénat.

une action profitable à ce développement, ou à cette économie, soit qu'il s'agisse de temporaires ou de stagiaires, soit qu'il s'agisse de commissionnés qui font un mauvais service ou ont été l'objet dans l'année de punitions graves. C'est pourquoi l'art. 3 stipule que seuls prendront part à la répartition de la prime les agents qui auront reçu une gratification au titre de l'exercice considéré.

» Il restait ensuite à déterminer suivant quelles règles ces agents participeraient à la répartition.

» La répartition par tête que d'aucuns ont proposée ne pouvait être adoptée, le législateur l'ayant implicitement, mais certainement, écartée en prévoyant qu'il y aurait lieu de rechercher les bases de répartition de la prime et de les fixer dans un décret délibéré en Conseil d'Etat. Il n'y eût eu besoin ni d'études, ni de règlement d'administration publique pour fixer une répartition par tête que le législateur aurait aisément inscrite dans le texte même de la loi si son intention eût été de la prévoir.

» La volonté du Parlement a été toute autre; il a entendu faire de la prime allouée au personnel une récompense des efforts faits par chacun en vue d'un meilleur rendement de l'exploitation des réseaux; il s'ensuit que la prime doit, autant que possible, être proportionnée à l'action utile de chacun selon le poste qu'il occupe. Il y avait lieu, dans ces conditions, de rechercher les signes extérieurs dont il devrait être tenu compte pour atteindre le but visé.

» Le système le plus rationnel a paru être celui qui tient compte d'une part, de l'importance des fonctions, c'est-à-dire de l'échelle à laquelle appartiennent,

nent les agents intéressés, d'autre part, de la manière dont ils s'acquittent de ces fonctions, caractérisée par la note de mérite qu'ils ont obtenue. Il a semblé, en outre, qu'il convenait de tenir compte dans une juste mesure de l'effort collectif des agents commissionnés, bien notés, en stipulant que le quart de la prime revenant au personnel serait réparti uniformément entre tous ces agents.

» L'article 4 du projet de décret prévoit cette répartition uniforme du quart de la prime; l'art. 5 stipule que la répartition des trois autres quarts sera effectuée en multipliant un dixième de la note de mérite par un coefficient approprié appliqué à chacune des échelles et indiqué à un tableau annexé au décret.

» Cette formule, ainsi que les coefficients qu'elle comporte établis après des études approfondies faites de concert entre l'Administration, les grands Réseaux et les représentants de leur personnel, et après de longues délibérations du Conseil supérieur, a recueilli l'adhésion presque unanime des membres de cette assemblée.

» Ces dispositions ont été également approuvées par le Conseil d'Etat. »

Ce Rapport mentionne également que, « pour le personnel des organismes communs aux grands Réseaux, il sera attribué à chaque agent une prime qui, compte tenu de la note de mérite, sera basée sur la moyenne des primes allouées aux agents appartenant à la même échelle sur l'ensemble des grands Réseaux ».

L'article 5 du décret stipule, en outre, que « le coefficient à attribuer aux agents qui ont changé de

grade pendant l'année est la moyenne des coefficients relatifs à chacun des grades qu'ils ont eus successivement, compte tenu du temps, exprimé en mois, passé dans chaque grade. — En ce qui concerne les agents qui ont quitté le réseau au cours de l'année, le coefficient est réduit en conséquence.

Enfin, le tableau A annexé au décret du 29 septembre 1922 indique les coefficients attribués aux différentes catégories de personnel :

Personnel à service discontinu	0,5
Echelles 1, 1bis, a, A, G-1 à F-3ter, F-a à F-d, F-A à F-D	1
b et B	1,25
2, c, C, F-4, F-e	1,50
3	2
3bis, d et D	3
4, 4bis, e, E, F-5, F-5bis	3,5
5 et F-6	4
5bis et f	4,5
6, g, F-7, F-7bis	5,5
7, 6bis, F-8	7
8	8
.	.
16	16
17	17
18	18

pour les agents placés au-dessus de l'échelle 18, on prend uniformément le nombre 36 au lieu de celui qui résulte du dixième de la note de mérite multiplié par le coefficient.

Il est à remarquer que dans ce tableau, le personnel féminin (échelles F) est décalé d'une échelle par

rapport au personnel masculin de grade équivalent, ce qui n'est pas équitable.

§ 4. — *Exemple de répartition.*

Voici, à titre d'exemple, comment s'est faite la répartition de la prime de gestion au personnel de la Compagnie des Chemins de fer de l'Est, pour l'exercice 1924.

Les caractéristiques de l'exploitation étaient les suivantes :

	1920 (1)	1924 (1)
Recettes brutes (2) .	722.253.588 fr.	1.273.219.845 fr.
Dépenses d'exploit. .	879.466.911 fr.	1.002.907.287 fr.
Coefficient d'exploit.	121,77 %	78,77 %

Les éléments A et B calculés comme il est indiqué à l'article 14 de la Convention du 28 juin 1921 se montaient à :

Elément A . . .	3.766.167,75 fr.
Elément B . . .	6.948.423,23 fr.

Total : 10.714.590,98 fr.

et la prime correspondante du per-

sonnel était de 14.591.314,45

Somme à laquelle s'ajoutaient :

1° Le reliquat de la prime de 1923 soit	103.465,40
2° Les intérêts de ce reliquat soit . . .	5.173,27

Total : 14.699.953,12

somme qui a été divisée en 59.408 parts fixes valant

(1) Résultats bruts n'ayant pas subi les modifications indiquées à l'article 14 de la Convention.

(2) Y compris les majorations des tarifs.

chacune 61 fr. 86 et formant un total de 3.674.978,88 fr. (soit le quart de la somme à répartir), et 3.246.782 unités-prime valant chacune 3 fr. 39,5.

Ainsi, un agent ayant passé 4 mois à l'échelle 8 et 8 mois à l'échelle 10, et ayant obtenu la note de mérite 16 à l'échelle 8 et 13 à l'échelle 10, touche une prime de :

$$61 \text{ fr. } 86 + (1,6 \times 8 \times 4) \times 3 \text{ fr. } 39,5 + (1,3 \times 10 \times 8) \times 3 \text{ fr. } 39,5 = 588 \text{ fr. } 75$$

On calculerait de même, qu'un agent à l'échelle 1, ayant obtenu la note 15, recevait pour 1924 : 122 fr. 97 et qu'il aurait reçu 672 fr. 96 s'il avait obtenu la même note, mais à l'échelle 10.

§ 5. — *Emploi de la prime.*

On a indiqué précédemment (1) quelles ont été les discussions au sujet de l'emploi de la prime de gestion qui fait l'objet de l'article 3 de la Loi du 29 octobre 1921, ainsi conçu :

« Art. 3. — Il sera créé pour chaque réseau une société commerciale coopérative du personnel. Ses statuts seront approuvés par décret délibéré en Conseil d'Etat et rendu sur la proposition du Ministre des Travaux publics. Son conseil d'administration sera composé uniquement d'agents du réseau en activité de service.

» La moitié de la part de prime revenant au personnel d'un réseau *pourra* être versée par chaque agent à la société coopérative du réseau qui devra

(1) Introduction. Section III. Le nouveau régime des chemins de fer, § 2 et suivants.

placer tous les fonds (capital et intérêts) dont elle disposera :

» Soit en actions de son réseau, sans que le placement en actions puisse dépasser ni chaque année le quart du capital employé, ni en totalité le quart du capital social du réseau;

» Soit en obligations des grands réseaux, en emprunts émis par l'Etat ou en obligations émises ou garanties par l'Etat;

» Soit en immeubles affectés à l'habitation d'agents du réseau ou en prêts hypothécaires en vue de la construction ou d'achats d'immeubles de même destination.

» Toutes les valeurs mobilières seront achetées ou vendues par l'intermédiaire du Ministère des Finances; elle devront toutes être nominatives et immatriculées au nom de la société coopérative.

» Toutefois, en ce qui concerne les actions du réseau, elles seront immatriculées soit au nom des agents faisant partie de la coopérative qui désireront en acquérir dans les conditions indiquées ci-dessous, soit au nom de la société coopérative, le total des actions achetées ne pouvant dépasser les maxima fixés au troisième alinéa du présent article.

» Un compte sera ouvert pour chaque agent affilié à la coopérative; il y sera porté la moitié des primes successives lui revenant et les intérêts annuels correspondants. Avec le quart des sommes inscrites à son compte, l'agent aura la faculté d'acquérir des actions de son réseau. Ces actions demeureront déposées dans la caisse de la société coopérative. Lorsque l'agent se retirera de la coopérative ou quittera le réseau, il

recevra, le cas échéant, les actions dont il est propriétaire et en outre, le reste des sommes inscrites à son compte, soit en capital, soit sous forme de rente viagère.

» L'agent pourra d'ailleurs, à toute époque, affecter tout ou partie des sommes ou actions portées à son compte à des œuvres de prévoyance ou d'assurance sociales instituées par des associations d'agents de chemins de fer reconnues d'utilité publique.

» En cas de décès d'un agent en activité de service, la totalité des sommes inscrites à son compte reviendra à ses ayants droit.

» Toutefois, pour les Compagnies de chemins de fer d'intérêt général qui modifieraient leur statut financier actuel et établiraient des actions de travail dans le cadre de la loi du 26 avril 1917, la société coopérative du personnel prévue par cette dernière loi serait substituée à la société coopérative du réseau instituée par le premier paragraphe du présent article.

» Le règlement d'administration publique prévu à l'article 14 de la convention annexée à la présente loi déterminera les conditions de cette substitution.

» Ce même décret instituera, pour chacun des réseaux, y compris celui de l'Etat, une caisse autonome qui *pourra* recevoir la deuxième moitié de la part de prime revenant au personnel ainsi que tout ou partie de la première moitié de la prime que l'agent n'aura pas versée à la coopérative; cette caisse sera gérée par le personnel dans les mêmes conditions que l'organisme visé au premier paragraphe du présent article. Le décret ci-dessus visé établira un système d'épargne permettant à cette caisse, soit d'acquérir

au nom des agents, et sur leur demande avec les sommes leur revenant, des actions de leur réseau, des obligations de chemins de fer ou des valeurs émises par l'Etat ou garanties par lui, soit d'opérer des versements à des œuvres d'assurance et de prévoyance sociales. Les titres achetés au nom des agents leur seront remis. Les agents pourront d'ailleurs à toute époque retirer tout ou partie des sommes figurant au crédit de leur compte. »

Ce texte est resté lettre morte, les intéressés ayant préféré employer leur prime de gestion comme bon leur semblait.

§ 6. — *Formules adoptées pour l'Algérie et la Tunisie.*

On a indiqué précédemment (1) que le nouveau régime appliqué à l'Algérie et à la Tunisie comportait également l'attribution d'une prime de gestion.

a) *Algérie.* — L'article 15 de la Convention du 1^{er} juillet 1921 prévoit, comme pour les réseaux français, une prime de gestion au profit de chacun des deux réseaux exploitants. On s'est inspiré, pour son mode de calcul, des modalités envisagées successivement pour le nouveau régime des grands réseaux métropolitains; toutefois les bases de la prime sont assez différentes dans l'un et dans l'autre régime.

Pour les réseaux algériens, la prime comprend :

2 % du montant des recettes d'exploitation résultant de l'application des tarifs, sans tenir compte des majorations générales;

(1) Introduction. Section III, § 7. Le nouveau régime de l'Algérie et de la Tunisie.

7 % du produit net déterminé en déduisant le montant des dépenses d'exploitation du montant des recettes calculées comme si elles avaient été mises au niveau réalisant pour l'ensemble des deux réseaux et pour l'exercice envisagé l'équilibre entre les recettes et les prélèvements.

La prime est partagée entre le Réseau et le personnel à raison d'un tiers pour le réseau et de deux tiers pour le personnel.

Par contre, l'article 3 de la loi du 29 octobre 1921, relatif à l'emploi de la prime allouée au personnel et prévoyant la création d'une Société coopérative du personnel et d'une Caisse d'épargne, n'a pas été reproduit dans la loi du 11 décembre 1922, en raison des difficultés que rencontrait son application en Algérie.

b) Tunisie. — La Convention d'affermage prévoit que le personnel recevra une prime de gestion égale à 1,50 % du trafic voyageurs et marchandises.

En Algérie comme en Tunisie les réseaux ont également une prime de gestion.

SECTION II. — LES PRIMES DE RENDEMENT

§ 1. — *Critiques auxquelles donne lieu la prime de gestion.*

L'article 14 de la Convention du 28 juin 1921 débute ainsi : « Il sera alloué à chaque réseau et à son personnel des primes annuelles tendant à les intéresser au développement du trafic et à l'économie dans les dépenses. » En ne considérant que l'effet de la prime sur le personnel, ce but a-t-il été atteint ? Il y a

lieu de distinguer selon qu'il s'agit du personnel de direction ou du personnel d'exécution.

Si le montant de la prime allouée aux agents de direction est suffisamment élevé pour les intéresser à la bonne marche de l'exploitation, il n'en est pas de même en ce qui concerne les agents d'exécution. Pour ces derniers, la prime qui ne représente que 2 % environ du salaire n'est, selon l'expression de M. Leroy-Baulieu qu'un « condiment du salaire » au même titre que les gratifications.

Ce reproche n'est d'ailleurs pas le seul que l'on puisse adresser à la prime de gestion. On ne voit pas bien, en effet, par quel moyen un homme d'équipe peut contribuer au *développement du trafic*. Il faut bien se dire que ce développement est lié à celui de l'industrie (1). Les mesures à prendre pour contribuer à ce développement ne dépendent pas de l'activité du personnel d'exécution dont le rôle se borne à suivre les variations du trafic.

La réalisation du deuxième but indique, à savoir l'économie dans les dépenses, est plus intéressante à étudier : on peut espérer, en effet, que le personnel ayant conscience de son rôle s'efforcera d'assurer l'exploitation du réseau dans les meilleures conditions possibles. C'est ce qui a lieu pour le personnel de direction. Mais si l'on considère l'agent d'exécution, si l'on prend le manœuvre de l'entreprise : homme d'équipe ou poseur de la voie, on est obligé de constater que la prime de gestion ne représente pour lui qu'une « aubaine ». C'est que l'activité de ce travail-

(1) La crise industrielle de 1925, qui a entraîné une diminution importante de l'ensemble du trafic en 1925, en est la preuve.

leur est perdue dans l'activité de l'ensemble de l'entreprise : la prime de gestion est la conséquence des efforts de la communauté toute entière. On peut toutefois opposer à cette critique le fait que la prime est individualisée puisque son calcul tient compte et de la quantité (par la durée de présence) et de la qualité (par la note de mérite) et de l'importance des services rendus (par le numéro de l'échelle) pendant l'exercice considéré. Mais il n'y a là qu'une fiction comptable : l'effort fourni par l'agent n'est pas individualisé, il n'est qu'évalué.

Il est une critique plus sérieuse encore : les résultats financiers de l'entreprise ne sont pas uniquement fonction de l'activité du personnel ; ils dépendent en outre et surtout, de la gestion financière du Réseau, à laquelle le personnel ne participe pas et ne saurait participer.

La prime de gestion ne procurant que peu d'avantages aux agents d'exécution, son influence étant presque nulle sur leur production, les Réseaux ont cherché à intéresser leur personnel à la bonne marche de l'entreprise par l'emploi d'une autre modalité de rémunération, bien connue d'ailleurs : celle des primes-au rendement.

Mais si pour les ateliers, le problème posé par l'établissement des bonifications au rendement n'est pas spécial au chemin de fer, il n'en est pas de même pour les établissements des Services de l'Exploitation des Réseaux, en raison de la complexité des facteurs qui interviennent. Le trafic d'un réseau varie beaucoup au cours d'une année ; il y a des périodes de surcroît de trafic, où le personnel travaille à la produc-

tion, et des périodes de trafic faible où le personnel travaille à la demande. D'autre part, la nature des tâches à exécuter est, et variée, et variable.

Aussi est-il intéressant d'examiner sommairement la solution adoptée par la Compagnie des Chemins de fer de l'Est, solution qui, tout en donnant pleine et entière satisfaction au personnel intéressé, est, entre toutes, celle assurant le meilleur rendement des agents.

§ 2. — *Les bases habituelles des primes de rendement.*

Il n'est pas inutile, auparavant, de rappeler d'après quelles bases les primes de rendement sont habituellement établies.

Pour être équitable, le salaire doit tenir compte des qualités de la production qui doit : correspondre à un certain effectif en quantité, présenter un certain minimum en qualité, être réalisée avec un certain degré de rapidité, répondre à certaines conditions de régularité et enfin comporter une certaine économie de machines.

Quant au salaire, il doit répondre à la nécessité qu'il y a de soutenir l'activité individuelle du travailleur en le dédommageant des efforts qu'il a accomplis et en lui faisant prévoir un revenu déterminé pour un travail déterminé.

Pour répondre à cet objectif, le salaire doit avoir la souplesse nécessaire pour pouvoir s'adapter à la variété de la production et du travail. Il ne faut pas non plus perdre de vue que la clarté, la simplicité du

salaire permettent aux ouvriers de mieux se rendre compte de la relation entre leur effort et leur rémunération. Enfin, il y a lieu de satisfaire au légitime désir de tout ouvrier, d'être fixé à l'avance et d'une manière exacte sur le taux de sa rémunération; on évite ainsi qu'il ait l'impression que le mode de rémunération est modifié en cours de travail, ce qui l'amènerait à penser qu'il est frustré d'une partie de la rémunération à laquelle il a droit.

Les salaires avec primes reposent essentiellement sur la décomposition de la rémunération totale du travail de l'ouvrier en deux parties : l'une fixe, le salaire de base; l'autre variable, la prime.

Le salaire de base est un salaire de présence; il a pour but d'assurer à l'ouvrier le minimum de revenu indispensable à son entretien et à celui de sa famille.

La prime consiste en une rémunération variable selon le travail effectué. Une règle empirique, qui tend à se généraliser, veut que la prime soit établie de telle façon que la moyenne des ouvriers et non un ouvrier exceptionnel, puisse la gagner. Pour obtenir ce résultat, le meilleur moyen consiste à lui donner une base proportionnelle au gain moyen des travailleurs considérés.

La prime peut être basée sur le temps passé à l'exécution du travail; elle tient alors compte de la rapidité d'exécution. Dans ce cas, la prime est accordée dans une mesure progressive, dépendant de la rapidité du travail, pourvu qu'il soit effectué dans un temps inférieur à un certain temps réputé normal.

La prime peut encore être attribuée en vue d'assurer le bon rendement, la surveillance et le contrôle

de tout ou partie de l'entreprise. On peut alors décider que la prime dépendra de la production totale de l'équipe surveillée et de la qualité du travail effectué (1).

Dans un cas comme dans l'autre, il faut fixer un certain temps réputé nécessaire à l'exécution, dans certaines conditions, d'un travail donné, d'où la nécessité d'une étude scientifique du travail basée sur des chronométrages.

§ 3. — *Le système Taylor, le système Gantt
et le système adopté.*

Il y a lieu, tout d'abord, de distinguer le système Taylor d'organisation scientifique du travail, du système préconisé par Taylor pour la rémunération du travail, auquel il attachait d'ailleurs beaucoup moins d'importance qu'au premier.

La base du système Taylor consiste dans la discrimination des tâches et leur décomposition en travaux parcellaires au moyen de l'analyse scientifique du travail. Au lieu de mesurer le temps moyen d'exécution d'une certaine tâche, il prend pour base une tâche complète, dite tâche pleine, exécutée dans le temps minimum par l'ouvrier le plus habile, travaillant dans les meilleures conditions possibles, et donnant le maximum de l'effort dont il est capable. Dans ce système, la rémunération est par suite forcément basée sur le salaire de l'ouvrier le plus habile, travaillant dans les meilleures conditions possibles, fournissant l'effort le plus intense et produisant autant qu'il peut.

(1) M. OUALID, à son Cours.

L'ouvrier qui exécute le travail dans ces conditions gagne une prime considérable et reçoit un salaire supérieur d'au moins 30 % à celui des ouvriers moyens de même catégorie. S'il ne peut réussir à gagner cette prime, il ne touche qu'un salaire fixe très bas. Le système Taylor n'a pas d'autre issue que : ou surmener l'ouvrier, ou le forcer à abandonner le travail. Aussi a-t-il été modifié par les disciples de Taylor qui ont cherché à y introduire le facteur humain indispensable quand il s'agit d'ouvriers et non de machines.

De tous ces systèmes, le plus intéressant est le système Gantt, appelé aussi « système du triple salaire » ou « système du salaire différentiel progressif » et dont l'économie d'ensemble est la suivante :

1° Il existe une tâche type normale correspondant à la production d'un ouvrier très habile, tâche qui est déterminée comme dans le système Taylor. L'ouvrier qui accomplit moins de 63 % de cette tâche pleine est payé à l'heure ou à la journée; on ne s'en préoccupe plus.

2° Si l'ouvrier dépasse 63 % de cette tâche type normale, mais sans exécuter la tâche pleine, il touche pour la fraction comprise entre ces deux limites, un salaire progressivement ascendant qui vient augmenter le salaire de base, et qui croît d'autant plus que la production de l'ouvrier se rapproche de 100 %, c'est-à-dire de la tâche pleine.

3° Si la production de l'ouvrier atteint 100 %, son salaire de base est augmenté de 33 % du fait de la prime. Au-delà de 100 %, la prime continue à augmenter mais sa progression est ralentie afin de ne

pas inciter l'ouvrier à s'exténuer et d'éviter qu'il ne dissipe sa capacité générale de travail (1).

Le système Gantt se différencie essentiellement du système Taylor en ce que la prime progressive est accordée, non pas seulement à ceux qui dépassent la tâche pleine de 100 %, mais encore à ceux qui dépassent une proportion inférieure à cette tâche, à partir de 63 % de cette tâche type normale. C'est seulement au-dessus de cette proportion de 63 % que l'ouvrier touche un salaire fixe journalier.

Le système des primes appliqué par la Compagnie des chemins de fer de l'Est dans ses grandes gares de triage (Lumes depuis 1924, Blainville et Pantin depuis 1925) s'inspire du système Gantt.

La gare de triage est divisée en chantiers. Toutes les tâches qui y sont effectuées sont chronométrées selon les méthodes indiquées par Taylor. On détermine ainsi un temps minimum nécessaire à leur exécution. D'après ces données, on calcule pour chaque journée le rendement de chaque chantier, rendement qui est mesuré par le rapport du temps minimum nécessaire pour effectuer l'ensemble des tâches, au temps réellement utilisé et qui est celui pendant lequel les machines de manœuvres ont été à la disposition du chantier.

Lorsque le personnel travaille à la production, il a intérêt à accroître le numérateur, c'est-à-dire à effectuer le plus de tâches qu'il lui est possible. Lorsque le personnel travaille à la demande, le numérateur étant limité à l'importance des tâches à effectuer, il a inté-

(1) M. OUALID, à son Cours.

rêt à réduire le dénominateur, c'est-à-dire, à réduire le nombre des heures de machines employées pour l'exécution du travail.

La prime est allouée d'après le pourcentage indiqué ci-dessus, à chacun des agents du chantier, ayant participé à l'exécution du travail.

L'échelle des primes a été calculée en attribuant comme prime pour chaque rendement, une certaine fraction du salaire de base, c'est-à-dire du salaire journalier payé en 1924 aux agents de l'échelle considérée.

Ainsi pour les agents appartenant à l'échelle 1, dont le salaire journalier en 1924 était de 15 fr. 46,8, l'échelle des primes est la suivante :

Rendement			Prime
65 %	5 %	de 15 fr. 46,8 soit	fr. 0,758
66 »	5,6 »	»	» 0,849
67 »	6,2 »	»	» 0,940
68 »	6,8 »	»	» 1,031
69 »	7,4 »	»	» 1,122
70 »	8,0 »	»	» 1,213
71 »	8,8 »	»	» 1,335
72 »	9,6 »	»	» 1,456
73 »	10,4 »	»	» 1,577
74 »	11,2 »	»	» 1,699
75 »	12 »	»	» 1,820
76 »	13 »	»	» 1,972
77 »	14 »	»	» 2,124
.			
99 »	36 »	»	» 5,460
100 »	37 »	»	» 5,612

Les proportions de 5 %-5,6-6,2-6,8-... 37 % corres-

pendant aux rendements 65 %-66-67-68-... 100 % sont appliquées quel que soit le numéro de l'échelle considérée (1 à 18).

Il y a lieu de remarquer que cette échelle de primes ne va que de 65 à 100 %. Les chronométrages effectués ont fait ressortir que le temps mis pour exécuter une tâche lorsque les agents ne touchent pas de prime de rendement, représente 150 % environ du temps minimum nécessaire pour son exécution, ce qui correspond à un rendement de 66 % si on le détermine comme il a été indiqué ci-dessus (1).

Si on l'examine de plus près, on s'aperçoit que cette échelle de primes se compose de deux parties. Dans la première partie, qui va de 65 % à 75 % les taux de prime ne croissent que lentement : la prime allouée est dite « prime d'encouragement » son rôle est d'inciter l'agent à faire le petit effort nécessaire au début pour améliorer son rendement. Dans la deuxième partie, qui va de 75 % à 100 %, les taux de primes croissent plus rapidement, mais toujours de la même quantité : la prime est considérée comme ayant son plein effet.

Quand on met en application un tel système de primes, on constate que le rendement de l'ouvrier passe très rapidement de 65 % à 75 % pour ne s'améliorer ensuite que très lentement.

Les agents de direction et de surveillance de la gare de triage reçoivent une prime qui est basée sur la moyenne des rendements des chantiers. Enfin, ce

(1) Cette règle empirique, qui est à la base du système Gantt, a été contrôlée et reconnue exacte par l'auteur de cette Etude, pour tous les chronométrages qu'il a eu l'occasion d'effectuer.

système de primes est complété par un système de surprimes et de pénalités qui tiennent compte de la qualité du travail fourni.

Il y a lieu de noter que la Compagnie de l'Est ne demande point un effort physique supplémentaire de la part de son personnel, mais une meilleure utilisation du temps de travail et notamment elle cherche à éliminer les pertes de temps dues à la flânerie volontaire ou involontaire.

Par ailleurs, le statut du personnel ne prévoyant le renvoi d'un agent que s'il commet une faute grave, la Compagnie ne peut pas éliminer les agents dont le rendement est inférieur à 65 % ou à 100 % (comme dans le système Taylor).

Le personnel, qui a fait bon accueil à ce système de primes de rendement, attache une grande importance à ce mode de rémunération en tant qu'il est destiné à l'intéresser à la bonne marche de l'entreprise, c'est-à-dire en tant que supplément de salaire.

Depuis que ce système de primes est en application, les agents intéressés font montre de plus d'initiative, de plus d'habileté professionnelle, d'une meilleure coordination des tâches à effectuer (1) et surtout de plus de solidarité, ce qui est très important, puisque le travail s'exécute par chantier et non par agent.

Telle est la solution actuelle de l'un des grands problèmes de l'économie industrielle, celui relatif à la juste distribution du produit des efforts combinés de la direction, de l'administration et des hommes. Le

(1) Exemples de tâches: debranchement d'une rame, formation d'un train, etc...

salaire, les dividendes, les primes de gestion (celle allouée au réseau et celle allouée au personnel) les primes de rendement forment un ensemble harmonieux, et récompensent les efforts combinés : du capital qui fournit les moyens de production ; de l'habileté exécutive qui rend fructueuse la fonction organisatrice ; de l'intelligence, de la fidélité et du savoir qui simplifient l'exécution, et ce tout en tenant compte de l'effort et de l'habileté déployés par l'ouvrier lui-même.

La rémunération du personnel n'est d'ailleurs que l'un des aspects du problème suivant :

1° Fournir à chacun les moyens d'assurer son existence ;

2° Produire le maximum de richesses consommables avec une dépense minimum pour la collectivité ;

3° Distribuer cette richesse suivant une base équitable à tous ceux qui ont contribué à sa production.

Chercher à obtenir le bon marché de la main-d'œuvre ne doit pas conduire à ne pas donner des salaires élevés : ces deux éléments ne sont pas incompatibles : c'est une question de bonne utilisation et de bon rendement du personnel.

CONCLUSION

La guerre a bouleversé l'économie de nombreux pays. L'ordre économique existant avant 1914 et à la veille de la guerre, était un ordre spontané, c'est-à-dire dans lequel la satisfaction des besoins sociaux, ou l'adaptation de l'offre à la demande étaient assurés par le libre jeu des initiatives privées, guidées par la recherche du profit. Ce régime d'ordre spontané qui s'était développé au cours de plus d'un siècle de liberté économique, supposait comme condition nécessaire de son fonctionnement, la liberté économique dont il était issu, avec toutes ses conséquences : concurrence, libre développement des hommes et des choses, libre communication des marchés économiques entre eux. Ces conditions se trouvant brusquement supprimées du fait de la guerre, le mécanisme économique normal s'est trouvé paralysé; de là, la nécessité de suppléer à son arrêt et de construire artificiellement, à l'aide de dispositions législatives ou de mesures administratives, une organisation économique nouvelle, dans laquelle la direction des pouvoirs publics est venue : soit remplacer, soit guider, soutenir et orienter l'action des initiatives privées, impuissante et défailante.

Cette économie de guerre a été quelque chose de très différent de l'économie d'avant guerre. Par cer-

tains côtés, elle ramène dans le passé, tandis qu'à d'autres points de vue, il semble qu'elle anticipe sur l'avenir.

D'une part, elle ressemble à l'organisation qui existait avant que ne fussent réalisées les conditions de fait nécessaires à l'introduction d'un régime de liberté économique ; elle marque un retour vers le régime réglementaire de l'ancienne monarchie.

En même temps, comme cette économie de guerre s'est appuyée sur toutes les ressources techniques, sur toutes les institutions économiques qui s'étaient développées au sein de la grande industrie capitaliste ; il a pu sembler qu'elle marque l'acheminement vers un mode d'organisation nouveau qui dépasserait l'organisation capitaliste.

Quoi qu'il en soit, cette économie de guerre ne pouvait disparaître sans laisser des traces durables de son passage. Il était impossible d'effacer purement et simplement les conséquences économiques de plus de quatre années de guerre. L'organisation industrielle, au cours de la guerre, a subi des transformations qui subsistent ; l'équilibre économique et social n'est plus le même que celui qui existait en 1914. Enfin, parmi ce bouleversement général, les idées elles-mêmes ont évolué (1).

L'ordre économique d'après guerre nécessitait donc une adaptation des moyens de production aux nouvelles conditions économiques et sociales. Il en est résulté, en particulier, une modification du régime des chemins de fer, qui s'est faite dans le sens de l'unification des conditions d'exploitation. Les ques-

(1) M. ALLIX, à son Cours.

tions de personnel ont brusquement pris de l'importance. Dans tous les pays les agents des chemins de fer reçoivent des garanties telles qu'ils forment une catégorie spéciale de travailleurs, bien différente de celle des ouvriers. Leur statut les rapproche tant des fonctionnaires qu'une assimilation chaque jour plus complète; de ces deux catégories de travailleurs tend à se produire, avec comme conséquence l'obtention de certains droits mais aussi la charge de certaines obligations spéciales aux fonctionnaires.

A ce sujet, il n'est pas sans intérêt de retracer les différentes phases du mouvement gréviste qui eût lieu en Allemagne de 1919 à 1921.

En avril 1919, une vive agitation se manifeste dans le personnel des chemins de fer allemands. Différentes grèves ont lieu à l'origine desquelles se trouvent des questions de salaires et des visées politiques. La première tentative de grève a lieu à Francfort-sur-Mein, au début d'avril 1919, à la suite de résolutions prises par l'Assemblée des Conseils d'ouvriers des chemins de fer, en vue d'obtenir de meilleures conditions de salaires et de travail. Aussitôt après, des grèves éclatent un peu partout.

Le 8 avril 1919, une grève de six jours éclate en Prusse. Le Gouvernement prussien fit à cette occasion, une déclaration concernant le « droit de grève » des fonctionnaires et employés de l'Etat dont le passage le plus intéressant est le suivant :

« Une partie du personnel des chemins de fer tente actuellement d'obtenir des améliorations de traitement et menace de faire grève s'il n'obtient pas satis-

faction. Le Gouvernement estime qu'en raison de la stabilité de leur situation et des garanties qui leur sont accordées, les agents de l'Etat sont liés à lui par un contrat bilatéral qu'ils n'ont pas le droit de rompre par une décision unilatérale. Le droit de coalition ne justifie pas non plus la rupture du contrat. Tout abandon de service constitue donc un délit passible de poursuites légales.

» Le Gouvernement manquerait à ses devoirs s'il permettait à des agents d'arrêter un service public sans souci des intérêts généraux qu'ils ont mission de servir... »

En mai 1920, le Ministre des Travaux Publics, assisté du Ministre des Finances, confère avec les représentants des grandes fédérations d'agents de chemin de fer : aucune élévation de salaire n'est accordée, en raison des répercussions financières qu'elle aurait, mais le Gouvernement s'efforcera de faire baisser le coût de la vie.

Fin mai, la grève reprend plus violente au sujet du nivellement des salaires. Il est décidé qu'une Commission nommée par le Gouvernement et à laquelle se joindront des délégués des agents, se rendra dans les différents centres pour étudier les moyens de mettre les salaires en harmonie avec les conditions de la vie.

Fin juin, il y a de nouveau menace de grève générale. Les syndicats de cheminots demandent la socialisation des chemins de fer par l'institution d'un système de Conseils : conseils locaux, conseils de district, commissions centrales armées de pouvoirs étendus auprès des Directeurs, du Ministre et de l'Office

central des chemins de fer. De nouveau le Gouvernement menace de répression, refuse des augmentations de salaires, mais prend des mesures qui provoquent un abaissement appréciable du prix de certaines denrées. Le calme renaît.

Le 1^{er} avril 1920, le Ministère des Transports prend la direction des Chemins de fer du Reich.

Du 22 novembre 1920 au 20 janvier 1921, un conflit à l'origine duquel se trouvent des questions de salaires mêlées à des visées politiques, eût lieu entre le personnel des chemins de fer allemands et le Gouvernement. Comme la Fédération des cheminots allemands (Deutscher Eisenbahner-Verband) menaçait de grève, le Gouvernement rappela les termes de la « Proclamation officielle du Gouvernement allemand » sur le droit de grève dans les services publics » en date du 20 février 1920 et dont la teneur est la suivante :

« Le Gouvernement allemand, qui s'est constitué le 10 novembre 1918 a, dans sa proclamation au peuple allemand, en date du 13 novembre 1918, fait connaître qu'il considérerait comme un de ses devoirs de laisser la liberté de coalition aux ouvriers et employés de l'Etat. Le Gouvernement actuel reconnaît aussi le droit de coalition aux employés. Mais qui dit droit de coalition ne dit pas droit de grève ; l'un et l'autre ne se trouvent pas inséparablement associés. La grève est seulement un des moyens (mais non pas le seul), d'obtenir de meilleures conditions économiques. C'est la considération des droits et des devoirs que crée l'emploi dans un *service public* qui doit décider si l'on peut recourir à ce moyen. Si l'exercice du droit

de grève n'est pas compatible avec ces devoirs, le droit de coalition n'entraîne donc pas le droit de grève. Il s'ensuit que les fonctionnaires n'ont pas le droit de se mettre en grève. La situation du fonctionnaire est basée sur la fidélité. Les fonctionnaires sont nécessaires au bon fonctionnement de l'Etat; sans leur intermédiaire celui-ci ne peut manifester ses volontés; il en résulte que le fonctionnaire est tenu envers l'Etat à un dévouement absolu.

» Etant donné les devoirs qu'il a envers la communauté, il est interdit au fonctionnaire de quitter arbitrairement son poste; c'est d'ailleurs pourquoi la plupart des fonctionnaires ont une place stable et ne peuvent être congédiés que dans les cas où des mesures disciplinaires sont prises pour des motifs graves. En outre, les droits du fonctionnaire à un salaire fixe, à une retraite pour lui et les siens, sont réglés et garantis par des lois constitutionnelles. En conséquence, un fonctionnaire qui fait grève rompt son serment et les engagements professionnels qu'il a contractés. La grève est considérée comme un abandon de poste inexcusable et a comme conséquence la perte du salaire pendant la durée de la grève. De plus, le fonctionnaire doit s'attendre à l'application d'une mesure disciplinaire à son égard, aboutissant à la révocation.

» Ces dispositions ne lèsent aucun des droits du fonctionnaire, car il garde à sa disposition d'autres moyens d'exprimer ses revendications. Comme les représentants du peuple exercent un droit de contrôle sur l'administration de l'Etat, le fonctionnaire a ainsi un moyen efficace de présenter ses revendications par

l'intermédiaire de ses représentants. Le Gouvernement considère comme un de ses devoirs naturels de protéger les fonctionnaires fidèles contre les menaces des grévistes; il prendra toutes les mesures nécessaires à cet égard ».

Il est utile d'ajouter que la grève des électriciens berlinois, en novembre 1920, fut considérée par le Gouvernement comme grève d'un *service public*. Une Ordonnance en date du 10 novembre a d'ailleurs édicté que toute personne qui incite un fonctionnaire à la grève est passible d'emprisonnement ou d'une amende de 15.000 marks, amende qui fut portée par la suite à 50.000 marks.

Le 4 octobre 1921, M. Lipinski (socialiste indépendant), Ministre de l'Intérieur, déclarait officiellement : « Le fonctionnaire n'a pas, ne peut pas avoir les mêmes droits que l'ouvrier de l'industrie privée. Sa situation est assurée pour toute l'existence, elle est régie par des contrats fixes. En conséquence, il ne peut recourir, au sein des organisations patronales, aux mêmes moyens que l'ouvrier ordinaire. »

Après la grève de décembre 1921, la Fédération des syndicats s'exprimait ainsi (1) :

« Cette grève est une sévère leçon pour les cheminsots. Aucune classe ne peut se séparer du corps social. Une grève des transports, en ce temps de troubles politiques et économiques, accumule en peu de jours des pertes qui se chiffrent par milliards et ruine les derniers vestiges de l'autorité de l'Etat et du crédit extérieur. Une nouvelle vague de hausse en est la

(1) *Gazette de Francfort* du 8 février 1922.

conséquence. Elle ne frappe pas la partie aisée de la population, mais elle pèse de tout son poids sur la masse des fonctionnaires, des ouvriers et des employés. »

Au cours de la première séance consacrée aux interpellations sur cette grève, le Chancelier d'Empire déclare que :

« Le refus de travail, de la part des fonctionnaires des chemins de fer au service de l'Etat, ne peut être considéré que comme une révolte de violence. La question capitale soulevée par la grève n'est ni la question économique, ni la question de la durée du travail; c'est celle du droit de grève des fonctionnaires... Les agents des chemins de fer sont, dans leur immense majorité, titularisés pour leur existence entière. Ils reçoivent périodiquement et d'avance leurs salaires. Leurs droits à la retraite et les droits de leurs proches sont légalement assurés. Tous ces droits sont, au regard de la Constitution, des droits acquis, et protégés comme tels. Mais ces droits sont incompatibles avec le droit de grève. Si l'on accordait aux cheminots ou à tout autre corps de fonctionnaires publics le droit de cesser unilatéralement le travail, il faudrait accorder au Gouvernement un droit absolu au renvoi et au licenciement, c'est-à-dire modifier de fond en comble les bases des conditions de travail. Il n'y aurait plus de fonctionnaires, mais des employés engagés par contrat privé et révocables à tout instant.

» En outre, le droit de grève des fonctionnaires est incompatible avec un régime régulier. Sur ce point également, tous les Gouvernements de tous les temps et de tous les pays sont unanimes, et la Russie des

Soviets elle-même ne fait pas exception... »

Le nouveau régime des chemins de fer allemands n'a pas modifié cette situation. L'article 19 de la Loi relative à la constitution d'une Compagnie des chemins de fer allemands (Deutsche Reichsbahn-Gesellschaft) qui a été promulguée le 30 août 1924 par le Reichstag avec l'assentiment du Reichsrat définit l'état juridique du personnel :

« § 19. *Etat juridique du personnel.* — (1) Les droits et obligations ainsi que les conditions de service du personnel de la Compagnie seront réglés par le Statut du personnel qui sera établi par la Compagnie en observant les dispositions qui suivent.

» (2) Toutefois les lois et ordonnances d'ordre général édictées en matière de législation du travail, de l'assistance et de l'assurance seront également applicables aux *fonctionnaires, employés et ouvriers de la Compagnie* dans la mesure où elles ne seraient pas contraires aux dispositions de la présente loi et des Statuts de la Compagnie.

» (3) Une loi spéciale du Reich (Reichsbahn-Personalgesetz) qui entrera en vigueur en même temps que la présente loi mettra en accord les dispositions législatives actuelles sur cette matière avec les dispositions de la présente loi.

» (4) Jusqu'au moment de l'entrée en vigueur du Statut du personnel, le personnel sera soumis aux dispositions et règlements de service actuellement applicables au personnel de l'entreprise « Deutsche Reichsbahn », pour ce qui n'est pas contraire aux dispositions de la présente loi. »

D'autre part, la Loi relative au personnel de la

Compagnie des chemins de fer du Reich (Reichsbahn-Personalgesetz) assimile presque complètement les fonctionnaires (Reichsbahnbeamte) de la Deutsche Reichsbahn Gesellschaft aux autres fonctionnaires du Reich.

En France, un mouvement s'est dessiné au cours dernières années, dont le résultat est de tendre à une assimilation chaque jour plus complète, de l'agent de chemins de fer au fonctionnaire de l'Etat. Un projet de loi déposé au début de 1925 (1), ayant pour objet de soumettre à l'agrément du Gouvernement la nomination des membres du Comité de Direction des grands Réseaux et des hauts fonctionnaires des Compagnies de chemins de fer est particulièrement significatif à cet égard. Le débat n'est d'ailleurs pas nouveau.

L'exposé des motifs de ce projet de loi déclare en effet que dès l'origine des chemins de fer, le Gouvernement de Louis-Philippe avait eu l'idée d'attribuer à l'Etat, dans les Conseils d'administration et les Assemblées d'actionnaires des Compagnies, une représentation qui lui permit d'exercer, dans l'intérêt public, une action directe sur la gestion des concessionnaires. La même idée fut reprise en 1882 par M. Varroy, Ministre des Travaux publics, lors de ses négociations avec les Compagnies pour l'achèvement du troisième réseau. En 1900, M. Baudin, Ministre des Travaux publics, déposait un projet de loi ayant pour but de soumettre à la ratification du Ministre des Travaux publics les nominations des membres du Con-

(1) Ce projet de loi a été déposé par le Gouvernement, le 29 janvier 1925 sur le bureau de la Chambre.

seil d'administration de chaque Compagnie de chemins de fer d'intérêt général, en raison de la proportion relativement minime du capital-actions dans le total du capital engagé pour la construction des chemins de fer et aussi, en raison du caractère de service public qu'ils présentent. Enfin, un projet de loi analogue fut déposé le 7 novembre 1914 par M. Augagneur, Ministre des Travaux publics.

Dans un arrêt du 6 décembre 1907, le Conseil d'Etat a reconnu que les lois des 11 juin 1842 et 15 juillet 1845 donnent au Gouvernement un droit de contrôle sur la gestion du service public des chemins de fer, dont il appartient au Gouvernement d'assurer la marche régulière. Le renforcement des pouvoirs du Gouvernement se justifierait, d'une part, par l'accroissement de la puissance économique et financière des Réseaux, d'autre part, par l'évolution des conceptions en ce qui concerne les rapports entre l'Etat et les entreprises chargées d'un service public.

D'après le Gouvernement, ces arguments anciens n'ont fait que prendre une valeur particulière depuis le vote de la loi du 20 octobre 1921. Le crédit de l'Etat et le crédit des Compagnies sont intimement liés. La concession est devenue, en réalité, une régie intéressée. De plus, jusqu'en 1926, l'Etat comble les déficits du fonds commun. Il ne faut également pas oublier l'influence considérable que peut avoir la gestion des grands réseaux sur les affaires, les relations commerciales, la production industrielle, etc.

Enfin, l'exposé des motifs du projet de la loi de 1925 termine par cet argument nouveau : « au point de vue politique et social, le Gouvernement ne peut

pas se désintéresser des personnalités qui commandent à près de 500.000 employés ou ouvriers (1). Il se manifeste de plus en plus une tendance à assimiler, dans une certaine mesure, les agents des grands Réseaux concédés aux fonctionnaires, à raison du service public auquel ils sont attachés, bien que ces agents dépendent, au point de vue du contrat de travail, de la Compagnie à laquelle ils appartiennent. Il n'est pas, dès lors, admissible que des différences importantes de traitement puissent subsister uniquement parce que la manière de voir de l'Administration et du Parlement peut être mise en échec par des organismes que dirigent des personnes désignées exclusivement par des assemblées d'actionnaires auxquelles ne participe qu'une minorité de porteurs d'actions.»

D'après le Gouvernement, ce projet de loi ne comporte aucune intervention dans la gestion intérieure des Réseaux et ne modifie aucune des dispositions de la Convention de 1921. Il n'est que la généralisation de ce qui a été décidé sous le Second Empire pour la Compagnie de l'Ouest et pour la Compagnie du Midi. De plus, le décret-loi du 27 mars 1852 donne à l'Administration le droit de requérir la révocation des agents du personnel actif des Compagnies de chemins de fer. Par ailleurs, l'intervention de l'Etat dans la gestion des Compagnies privées où lui-même a des intérêts, tend à se généraliser. Tel est le cas des Sociétés de production d'énergie électrique où l'Etat intervient comme actionnaire. Tel est le cas aussi de la

(1) Cet axiome électoral suffit décidément, pour tout justifier!

Banque de France et de différentes banques privilégiées.

Par leur lettre du 7 février 1925, les Présidents des Conseils d'Administration des Compagnies de chemins de fer ont protesté contre ce projet de loi, et fait remarquer que « la Convention du 28 juin 1921 a expressément consacré l'organisation intérieure des Compagnies et son article 6 a spécifié que les deux administrateurs représentant chaque Compagnie au Comité de Direction des grands Réseaux seraient désignés par les Conseils d'Administration. Au cours de l'élaboration de la Convention, les dispositions tendant à limiter à cet égard les pouvoirs de nos Conseils ont été écartées d'un commun accord, accord consacré par la loi du 29 octobre 1921 approbative de la Convention.

« Les cahiers des charges et les conventions qui régissent nos concessions reconnaissent à l'Etat un droit de contrôle très étendu. Si, à ce droit de contrôle le Gouvernement, pour des raisons dont il est juge, désire substituer un pouvoir de gestion, il ne peut le faire dans des formes régulières qu'en usant du droit de rachat inscrit dans nos cahiers des charges. Il ne lui appartient pas de priver les Compagnies, par un acte unilatéral, contraire à leurs statuts et aux Conventions, des droits que l'Etat leur a reconnus. »

Dans le même temps, presque toutes les Chambres de Commerce ont *spontanément* élevé de très énergiques protestations contre ce projet de loi qui paraît avoir été abandonné par le Gouvernement.

Cette ingérence de l'Etat qui cherche à étendre ses pouvoirs sous le couvert de l'Intérêt public, n'est pas

particulière à la France et on la retrouve, à différents degrés, dans tous les pays.

Elle consacre d'ailleurs une nouvelle force économique : l'Intérêt public, qui a ses représentants, ses organismes, dont les droits limitent ceux du Capital et du Travail.

L'ordre économique actuel résulte d'un équilibre entre ces trois grandes forces économiques : l'Intérêt public, le Capital, le Travail. Mais cette situation durera-t-elle?

Vu : Le Président de Thèse,
GERMAIN MARTIN.

Vu : Le Doyen,
H. BERTHELEMY.

Vu et permis d'imprimer :
Le Recteur de l'Université de Paris,
R. LAPIE.

EFFECTIF DU PERSONNEL AU 1^{er} JANVIER 1925

RÉSEAUX	Nombre d'agents commissionnés					Nombre d'agents à l'essai ou confirmés					Nombre d'auxiliaires ou temporaires					Effectif total
	Administrat. centrale	Exploitation	Matériel et Traction	Voie	Total	Administrat. centrale	Exploitation	Matériel et Traction	Voie	Total	Administrat. centrale	Exploitation	Matériel et Traction	Voie	Total	
Alsace et Lorraine . .	369	15.111	14.373	6.714	36.567	30	943	778	327	2.078	45	256	398	58	757	39.402
Est . . .	461	28.546	19.749	10.867	59.623	15	3.862	2.860	796	7.533	20	827	1.901	7.416	10.164	77.320
Etat . . .	636	36.408	25.210	17.235	79.489	18	1.902	2.291	1.273	5.484	2	2.278	121	2.558	4.959	89.932
Midi . . .	257	17.997	7.582	6.107	31.943	27	1.393	574	265	2.259	43	1.191	485	2.603	4.322	38.524
Nord. . .	509	29.129	27.352	12.556	69.546	73	2.477	2.346	479	5.375	..	2.596	598	3.229	6.423	81.344
Orléans . .	641	23.873	20.058	13.296	57.868	16	929	1.598	310	2.853	16	1.385	125	1.320	2.846	63.567
P. L. M. .	894	48.702	31.096	16.090	96.782	54	4.936	3.271	1.319	9.580	47	4.426	644	5.680	10.797	117.159
Ceintures .	80	1.794	710	502	3.086	7	221	79	25	332	1	3	3	20	27	3.445

**Comparaison des dépenses de personnel (y compris
les dépenses patronales) (en millions)**

RÉSEAUX	1913	1919	1923
Nord	121	402	764,5
Est	130	400	624,3
P. L. M.	209	649	961,6
Orléans	95	353	532,9
Midi	43	129	269,9
Etat	163	507	663,8
Total	751	2440	3817,0
Index-Number	100	225	508

**Comparaison de l'effectif total moyen du personnel des réseaux
(y compris les auxiliaires et temporaires)**

RÉSEAUX	1913	1919	1923
Nord	53.053	81.113	85.493
Est	54.259	71.820	74.130
P. L. M.	81.000	109.000	112.047
Orléans	50.338	70.876	62.274
Midi	27.489	34.751	35.917
Etat	78.805	97.995	89.570
Total	344.944	465.555	459.431
Index-Number	100	135	134

BIBLIOGRAPHIE

DOMMANGE. *Du pouvoir réglementaire de l'Administration en matière de Chemins de fer d'intérêt général.* Thèse, Paris, 1911.

SALVAGO. *Le problème de l'étatisation des chemins de fer en France, depuis leur origine jusqu'en 1859.* Thèse, Paris, 1922.

THÉVENEZ et BLEYS. *Le nouveau régime des chemins de fer d'intérêt général.* Tirage à part des « Annales des Chemins de fer. »

KAPLAN. *La réforme du régime des chemins de fer en France.* Thèse. Paris, 1921.

LARMURIER. *Le nouveau régime des chemins de fer,* Thèse, Paris, 1921.

COLSON. *Cours d'économie politique*, t. VI.

Revue d'économie politique.

Revue générale des Chemins de fer.

Revue politique et parlementaire.

Annales des Chemins de fer et Tramways.

Bulletin de l'Association internationale du Congrès des Chemins de fer.

Statistique des Chemins de fer français. Ministère des Travaux Publics, Direction des Chemins de fer.

Revue internationale du Travail.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.

	Pages
SECTION I. — <i>Intérêt que présente l'étude des questions du personnel</i>	5
§ 1. — Evolution de la notion de concession	5
§ 2. — Importance des questions de personnel	7
§ 3. — Les sources	8
§ 4. — Champ d'application du Statut	9
SECTION II. — <i>La crise de 1919-1920</i>	10
§ 1. — Le retour à la situation normale	10
§ 2. — La crise des transports de 1919-1920	14
§ 3. — Les grèves de 1920	18
SECTION III. — <i>Le nouveau régime des chemins de fer</i>	23
§ 1. — Le projet du Gouvernement	23
§ 2. — Le contre-projet Loucheur	26
§ 3. — Les critiques de la Chambre	31
§ 4. — Les objections des Compagnies	37
§ 5. — Les modifications du Sénat	41
§ 6. — Les grandes lignes du nouveau régime	48
§ 7. — Le nouveau régime de l'Algérie et de la Tunisie	53
SECTION IV. — <i>Evolution parallèle de la législation américaine</i>	55
§ 1. — Les trois grands projets en présence	55
§ 2. — Le Railroad Bill de 1920	59
§ 3. — L'activité du Railroad Labor Board	64

PREMIERE PARTIE

LES CONDITIONS DU TRAVAIL

TITRE I. — GARANTIES MORALES ET ADMINISTRATIVES.

SECTION I. — <i>Le recrutement du personnel</i>	71
§ 1. — Les conditions statutaires d'admission	71
§ 2. — Le stage d'essai	74
§ 3. — La confirmation dans l'emploi	76

	Pages
§ 4. — Le commissionnement et l'affiliation	77
§ 5. — Les emplois réservés	79
§ 6. — La crise de recrutement de 1924	82
SECTION II. — <i>Les garanties disciplinaires</i>	85
§ 1. — Les mesures disciplinaires	85
§ 2. — Les sanctions pécuniaires	90
§ 3. — Le Conseil d'Enquête	91
SECTION III. — <i>Les garanties morales</i>	94
§ 1. — La représentation du personnel	94
§ 2. — La notation du personnel	99
§ 3. — L'avancement en grade	106
§ 4. — L'instruction professionnelle	111
SECTION IV. — <i>Fin du contrat de travail</i>	116
§ 1. — Les fins normales	116
§ 2. — La grève et l'amnistie	117
§ 3. — Règlement des différends d'ordre collectif ..	137

TITRE II. — LA DUREE DU TRAVAIL

SECTION I. — <i>Evolution de la législation de 1919 à 1925</i>	142
§ 1. — Les diverses catégories d'agents	142
§ 2. — L'application intégrale de la loi de huit heures	143
§ 3. — Les conclusions paritaires	146
§ 4. — Les Arrêtés ministériels du 8 novembre 1919	154
§ 5. — Le Décret du 14 septembre 1922	156
SECTION II. — <i>La réglementation actuelle</i>	164
§ 1. — La révision du Décret du 14 septembre 1922	164
§ 2. — Le Décret du 16 janvier 1925	167
§ 3. — Le régime provisoire du personnel ambulant	170
§ 4. — Les Arrangements anglais	173

DEUXIEME PARTIE

LE SALAIRE

TITRE III. — LA REMUNERATION DU PERSONNEL

SECTION I. — <i>Bases des conditions de rémunération</i> ..	179
§ 1. — Les échelles de traitements	179
§ 2. — Les éléments du salaire	186
SECTION II. — <i>L'actif</i>	187
§ 1. — Ses éléments	187

	Pages
§ 2. — Le traitement	187
§ 3. — Les allocations	188
§ 4. — Les primes de travail	196
§ 5. — Les gratifications	198
§ 6. — Les indemnités	199
SECTION III. — <i>Le passif</i>	202
§ 1. — Ses éléments	202
§ 2. — Particularités concernant la saisie-arrêt	202
SECTION IV. — <i>Les avantages</i>	205
§ 1. — Les avantages en nature	205
§ 2. — Les congés	206
SECTION V. — <i>Autres modalités de rémunération</i>	209
§ 1. — L'échelle mobile	209
§ 2. — Le salaire-or	213

TITRE IV. — DE QUELQUES DEPENSES PATRONALES.

SECTION I. — <i>Les dépenses patronales</i>	215
§ 1. — Les dépenses de personnel	215
§ 2. — Les dépenses patronales	217
SECTION II. — <i>La Caisse des Retraites</i>	220
§ 1. — Le Règlement de 1911	226
§ 2. — Conditions d'affiliation	221
§ 3. — Composition de l'actif de la Caisse des Retraites	222
§ 4. — Droits des agents	223
§ 5. — Droits des femmes et orphelins	227
§ 6. — Montant de la pension	231
§ 7. — Le Règlement de 1891	237
§ 8. — Activité de la Caisse des Retraites	240
§ 9. — Modalités spéciales à certains réseaux	241
§ 10. — Les retraites ouvrières et paysannes	243
SECTION III. — <i>Les Caisses de Prévoyance</i>	244
§ 1. — La Caisse de Prévoyance de 1911	244
§ 2. — Blessure en service	246
§ 3. — Maladie ou blessure hors service	249
§ 4. — Décès de l'agent	254
§ 5. — Dispositions complémentaires	255
§ 6. — La Caisse de Prévoyance de 1870	256
§ 7. — Activité des Caisses de Prévoyance	256
SECTION IV. — <i>Les habitations ouvrières</i>	259
§ 1. — Les efforts des Réseaux	259
§ 2. — Les avances sur salaires et prêts hypothécaires	267

TITRE V. — LA PARTICIPATION DU PERSONNEL
AU RENDEMENT DE L'ENTREPRISE

	Pages
SECTION I. — <i>La prime de gestion</i>	273
§ 1. — La formule initiale	273
§ 2. — La formule de la Convention	276
§ 3. — La répartition de la prime	281
§ 4. — Exemple de répartition	285
§ 5. — Emploi de la prime	286
§ 6. — Formules adoptées pour l'Algérie et la Tunisie	289
SECTION II. — <i>Les primes de rendement</i>	290
§ 1. — Critiques auxquelles donne lieu la prime de gestion	290
§ 2. — Les bases habituelles des primes de rendement	293
§ 3. — Le système Taylor, le système Gantt et le sys- tème adopté	295
CONCLUSION	303
Effectif du personnel au 1 ^{er} janvier 1925	317
Comparaison des dépenses de personnel en 1913, 1919, 1923	318
Comparaison de l'effectif total moyen du personnel des réseaux en 1913, 1919, 1923	318
BIBLIOGRAPHIE	319

